ANNUAL REPORT

1987 1988

Ontario Human Rights Commission

89-01544/

ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION

ANNUAL REPORT

1987/1988

Published by the Ministry of Citizenship.
Printed by the Queen's Printer for Ontario
Province of Ontario,Toronto, Canada

© 1988 Government of Ontario

ISSN 0702-0538
D2033 6/88 15M

CONTENTS

	Page
Letter of Transmittal	1
Chief Commissioner's Remarks	2
The Commission	3
Commission Initiatives, 1987/88	7
Legal Developments, 1987/88	10
Discrimination Because of Handicap	17
Examples of Complaints of Discrimination, 1987/88	21
Decisions of Boards of Inquiry and the Courts, 1987/88	31
Regional Activities, 1987/88	42
Statistical Tables	48
Ontario Human Rights Commission Staff	60
Commission Offices	62

At page 31, the first respondent is incorrectly identified as The Canadian Tire Corp. The correct respondent is Taro Painting and Decorating Division, as identified in the text on the remainder of the page.

Ontario Human Rights Commission
Commission ontarienne des droits de la personne

12th Floor
400 University Avenue
Toronto, Ontario
M7A 1T7

12e étage
400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 1T7

Chief Commissioner
Commissaire en chef

(416) 965-6841

June 1988

The Honourable Gerry Phillips
Minister of Citizenship
77 Bloor Street West
6th Floor
Toronto, Ontario
M7A 2R9

Dear Mr. Phillips:

Pursuant to Section 30(1) of the Human Rights Code, 1981, it is my pleasure to provide to you the Annual Report of the Ontario Human Rights Commission for the fiscal year 1987/88 for submission to the Legislative Assembly of Ontario.

Yours sincerely,

Raj Anand
Chief Commissioner

103-038

CHIEF COMMISSIONER'S REMARKS

I am fortunate in assuming my new role as Chief Commissioner during perhaps one of the most dynamic and challenging eras in human rights, not only in Ontario, but also throughout the country.

The last six years have witnessed unprecedented growth and development in terms of both our legislation and our operation, and I look forward to the opportunity of working with my colleagues in moving the Commission towards greater achievements and initiatives.

Firstly, I see our major priority as being the improvement, rationalization and judicious balancing of our complaint procedures. The Commission has been under-resourced over the last decade, particularly since the implementation of substantive changes to the Human Rights Code, beginning in 1981. Increased resources will rectify the problem to a certain degree, but more is required. We have already initiated a complete review of our procedures, and anticipate developing a manual for both internal and external use, which will familiarize the public with the process and assist us in reducing our average case closing time to six months.

My second priority is the creation of a number of distinct program units.

The Public Education and Information Unit will establish and maintain linkages with the media, the public and our constitutent groups, with a view to ultimately educating all Ontarians as to their rights and responsibilities under the Code.

The creation of a Policy and Research Unit is predicated on my belief that a broadly-based approach must be developed to the study of human rights issues, to complement our case by case enforcement activities.

The need for a Systemic Unit has been recognized for some time, to deal with discrimination on a broader scale, and to work with organizations to ensure their policies and practices do not, inadvertently, violate the Code.

A strengthened Legal Department and the addition of administrative resources will assist us to move towards an arm's-length relationship from the Government and increase our independence.

Finally, it is my intention to raise the profile of the Commission as advocate, as a major community resource. In this regard, we will be consulting on a regular basis with our constituent groups - business and industry, unions, government agencies, religious institutions, schools, the media, community groups and concerned individuals, so that our policies and procedures will result in a more expedient, efficient agency to deal with human rights concerns.

I would like to pay tribute to my predecessor, Canon Borden Purcell, for his unquestioned dedication and commitment to the human rights arena, on a local and international scale.

After almost two decades of commitment to the Commission in a number of positions, George Brown, Executive Director, has elected to return to the world of academics, where he is involved in a major research project concerning human rights development. We thank him for his legacy of the pursuit of justice and excellence, and wish him well in his new endeavour.

THE COMMISSION

Chief Commissioner: Raj Anand

Born in New Delhi, India, Mr. Anand was appointed to the Commission's highest office on December January 4, 1988. A magna cum Laude graduate in Mathematics of Queen's University, he studied at the Faculty of Law, University of Toronto, and was called to the Bar in 1980. The recipient of numerous academic honours and scholarships, Mr. Anand has also authored legal papers on the Charter's Equality Rights provision, psychiatric abuses and children's rights. In 1987, he was appointed as a one-person Task Force on the Law Concerning Trespass to Publicly-Used Property as it Affects Youth and Minorities. Prior to his appointment as Chief Commissioner, Mr. Anand was a partner in the Toronto law firm of Cavalluzzo, Hayes and Lennon.

Past Chairman: Canon Borden C. Purcell

Canon Purcell, a member of the Commission since January 1978, completed his second term as Chairman in December 1987. The first clergyman to head such a commission in Ontario, Canon Purcell has planned and convened numerous ecumenical events that include conferences on racism, refugees and other disadvantaged persons. Involved in several international organizations on human rights, Canon Purcell is on the national council of the Canadian Human Rights Foundation and is a member of the Consultative Committee on Human Rights for the Canadian Council of Churches.

Vice-Chairman: R. Lou Ronson

R. Lou Ronson is the recently retired Chairman of the Board of Workwear Corporation of Canada and holds directorships in over 20 business and community organizations. The recipient of numerous humanitarian awards, including the National Human Relations Award - Canadian Council of Christians and Jews, Mr. Ronson was also Chairman of an International Trade Mission sponsored by the Ontario Ministry of Industry and Tourism and the Canada-Israel Chamber of Commerce. He was a delegate to the "UNESCO International Workshop on Racism and Discrimination" in 1971 and is a former national Chairman of the League for Human Rights of B'nai Brith. Mr. Ronson has recently been re-appointed for another term.

Race Relations Commissioner: Dan McIntyre

Appointed to the Commission in January 1986, Mr. McIntyre is a graduate in both business administration and social work. Prior to his becoming Director of the Ontario Region of the Canadian Human Rights Commission in 1982, Mr. McIntyre served as Chief of Community Liaison for that Commission. He has been active in the trade union movement and served as President of Local 70176 of the Public Service Alliance of Canada. Earlier in his career, he worked as a human rights officer, social worker and youth services director in New Brunswick. Mr. McIntyre no longer serves as a member of the Commission.

Commissioner: George W. Bancroft

Dr. Bancroft is a Professor and former Chairman of the Department of History, Philosophy and Sociology of Education of the University of Toronto. He has written extensively on educational and social issues and inter-group relations. From 1980 to 1983, Dr. Bancroft was Executive Director of the Multiculturalism and Citizenship Division of the former Ministry of Culture and Recreation. He serves on the Board of Directors of the Canadian Council of Christians and Jews (Ontario Region).

Commissioner: John Bennett

John Bennett resides in Sault Ste. Marie and has been employed by The Algoma Steel Corporation Ltd. since 1950. Actively involved in the trade union movement, Mr. Bennett also serves on the boards of the United Way, Sault College of Applied Arts and Technology, the Canadian Mental Health Association, Plummer Memorial Hospital, Community Futures, Soogoma Industries and the Plummer Foundation. Mr. Bennett's term expired in February 1988.

Commissioner: Leslie Blake-Côté

Leslie Blake-Côté utilizes her varied background in teaching, print and broadcast journalism, consulting and public relations as a Commissioner and as a feature writer for local and national trade magazines and newspapers. As researcher/host of numerous cable television documentaries, she has dealt with human rights issues and was also involved in community and volunteer endeavours. Ms. Blake-Côté resigned from the Commission when she moved out of province.

Commissioner: John T. Cochrane

Mr. Cochrane is an Executive Board member of Local 6500, United Steelworkers of America and Vice-President of the Sudbury and District Labour Council. He acts as an intermediary between the Workers' Compensation Board and the local union's Safety and Health Committees, gathering information relating to Workers' Compensation claims. Mr. Cochrane is also a member of the Youth Employment Services Committee and a former Director of the Elizabeth Fry Society.

Commissioner: Reva Devins

Appointed to the Commission in February 1987, Ms. Devins completed her undergraduate degree at York University, and holds law degrees from Osgoode Hall and Harvard University. Recently, she served as law clerk to a Justice of the Supreme Court of Canada.

Commissioner: A.J. Diamond

A renowned architect and planner for over 20 years, Jack Diamond has won many national and international awards in both architecture and urban planning. A graduate of the Universities of Capetown, Pennsylvania and Oxford, and lecturer/professor at a number of universities in Canada and the United States, Mr. Diamond has acted, among other endeavours, as Chairman of the National Capital Commission Design Advisory Committee.

Commissioner: Catherine L. Frazee

Ms. Frazee has been a Commissioner with the Ontario Human Rights Commission since February, 1985, and has recently been reappointed for a second term. Currently the Product Standards Co-ordinator for Esso Petroleum Canada, Ms. Frazee holds board membership in the Canadian Paraplegic Association and has actively served as a volunteer with a variety of community organizations such as the Help Line, the Canadian Special Olympics for the Mentally Disabled, the International Year of Disabled Persons and Daybreak Community for Mentally Disabled Adults.

Commissioner: Elizabeth Kishkon

A resident of Windsor, Elizabeth Kishkon was appointed to the Commission in March of 1986. She began a professional career as political commentator and interview host for the CBC in 1971, while still participating on many boards of various social service agencies. An active participant in community projects and municipal affairs, Ms. Kishkon was a member of Windsor City Council and was ultimately elected as the City's first woman mayor.

Commissioner: Louis Lenkinski

A member of the Upholsterers' International Union for many years, Mr. Lenkinski served as its business representative from 1958 to 1969. Since then, he has held the positions of Project Director and Executive Secretary to the Labour Council of Metropolitan Toronto. In 1975 he became Executive Assistant to the Ontario Federation of Labour, and in 1984 was appointed a part-time member of the Ontario Labour Relations Board. Actively involved on the executive of a number of community organizations, Mr. Lenkinski was appointed to the Commission for a three-year term in July 1987, and currently serves as editor of Affirmation.

Commissioner: Lilian Ma

Appointed to the Commission in March 1986, Lilian Ma is currently a Research Associate, Department of Biochemistry, University of Toronto. Extensively involved in the community, Dr. Ma has held executive and member positions on the Canadian Ethnocultural Council, Chinese Canadian National Council, National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada and Council of Chinese Canadians in Ontario. She sits as a member of the Equality Rights Panel as well, which was set

up by the Canadian Council on Social Development to administer the federal Court Challenge program.

Commissioner: Shirley O'Connor

Ms. O'Connor, who is President of the Ontario Native Women's Association, is a resident of Sioux Lookout, Ontario. She is a former Executive Director of the Nishnawbe Gamik Friendship Centre and was a member of the Sioux Lookout Chamber of Commerce and the Town Council Economic Development Committee from 1984 to 1986. Ms. O'Connor also served on the Governing Board of the Sioux Lookout General Hospital and on the Board of Directors of the Ontario Métis and Non-Status Indian Association.

Commissioner: Robert G. Paris

Newly appointed to the Commission in February 1987, M. Paris is currently Director of the Centre for Legal Translation and Documentation at the University of Ottawa. A graduate of both Laval University and Osgoode Hall Law School, M. Paris was called to the Bar in 1954. He is also a part-time professor in the Faculty of Law, University of Ottawa.

Commissioner: Gene Rheaume

Gene Rheaume was born in the Peace River area of Alberta and graduated from the Universities of Saskatchewan and British Columbia. He was Member of Parliament for the Northwest Territories from 1963 to 1965. Mr. Rheaume is currently self-employed as a consultant on Native affairs. He was formerly the National Chairman of the Native Housing Task Force and is an honorary life member of five Métis, Indian and non-status Indian associations. Mr. Rheaume's second term as a Commissioner expired in February 1988.

COMMISSION INITIATIVES

1987/88

Commission Reorganization

In late 1987, the Commission was transferred from the Ministry of Labour to the new Ministry of Citizenship. Also located in this Ministry are the Multiculturalism and Citizenship Division and the Race Relations Directorate.

In addition, the Commission is experiencing a number of other major changes and a significant increase to its base budget. With the appointment of Raj Anand as Chief Commissioner on January 4, 1988, a reorganization of the Commission's operations was begun and new priorities were defined. A new Commission structure and major changes to its programs will be developed during fiscal year 1988/89.

It is also planned to make the Commission more independent by placing its operations at arm's length from the government.

The Human Rights Code has been characterized by the Supreme Court of Canada as quasi-constitutional in its importance. The Commission recognizes that the vigorous and autonomous enforcement of the Code must be — and must appear to be — independent of the government of the day. In order to enhance this independence, the Commission will move out of government facilities during fiscal year 1988/89 and relocate to independent quarters in each of its 15 centres across Ontario.

Advocacy and the prevention of discrimination over the long term can only be achieved with a strong educational and public relations program. A Public Education and Information Unit will be established to communicate to the media and Ontario communities the policies and practices of the Commission as well as the legal rights and responsibilities contained within the Code. The Unit will provide specialized support to Commissioners and staff by undertaking research, developing models and educational materials and co-ordinating program delivery.

To assist the Commission in formulating its own policy, as well as developing positions with regard to broader areas of human rights and social justice which warrant attention and intervention, a Policy and Research Unit will be established. This will also increase the Commission's capacity to assist the public regarding the appropriate interpretation of the Code, by way of guidelines and policy statements.

A new Systemic Unit will be established to enable a proactive approach to systemic discrimination. This will serve to reduce the number of individual complaints over the long term, by removing the institutionalized barriers to equality of opportunity that operate as built-in headwinds to racial minorities, women, persons with handicaps and other minority groups.

A major priority for fiscal year 1988/89 is the improvement, rationalization and judicious balancing of complaint-handling procedures. Conciliation and compliance are the primary functions of the Commission, and represent the largest part of its human and financial resources. Consistent and fair procedures and the elimination of undue delays in the resolution of complaints are vital to the interests of all the Commission's constituencies. A procedural manual for both internal and external use will be developed during fiscal year 1988/89.

Ongoing staff training will become a priority, as will a reduction of case processing time to an average of six months.

Resources will be allocated to deal with the increased workload in the Conciliation and Compliance Division, and to strengthen the Commission's administrative capabilities and legal services.

The increasingly litigious nature of complainants and respondents has resulted in more participation by lawyers in the complaint process. A growing number of complaints is proceeding to Boards of Inquiry, appeals from decisions of Boards and judicial review, which necessitates an increase in legal support. For these reasons, an independent legal unit will be created staffed by counsel who are independent of the Attorney-General and whose expertise is specifically within the field of human rights law.

Advocacy

The Chief Commissioner has established many new linkages with the Commission's constituent groups and consults with them on a regular basis. An essential part of the review of compliance procedures will be consultation with representatives of both complainant and respondent groups in order to hear their suggestions and criticisms with regard to the existing procedures.

It is important that the voice of the Commission be heard with that of other organizations actively involved in promoting human rights and equity rights, particularly when those rights are at risk. To that end, the Commission made submissions before the Senate Standing Committee on Legal and Constitutional Affairs on Bill C-55, which provides for a new refugee determination policy. The Commission also expressed its concerns with regard to the Meech Lake Accord before the Select Committee on Constitutional Reform.

The Chief Commissioner appeared before the Standing Committee on the Administration of Justice with respect to Bill 2, to express the support of the Commission for the government's initiative to prohibit distinctions being made in insurance rates on the basis of sex, age, marital status, family status or handicap — all designated grounds under the Code.

In his presentation, he stated that the Commission has a statutory duty to promote the principle that all Ontarians have a right to be assessed on their own merit, rather than being rewarded or penalized on the basis of stereotypes or statistical averages of group characteristics.

The Commission also submitted a brief to the Task Force on Access to Professions and Trades in Ontario. The Task Force was established to examine the existence of discriminatory barriers to accreditation experienced by persons who received their credentials in schools outside of Canada.

Public Education and Community Liaison

The Commission hosted the 15th annual conference of the Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA) in May 1987. Participating in the conference sessions were nearly 200 delegates from human rights agencies across Canada.

Among the resolutions passed by the Association at the conference was the following:

> Be it resolved that CASHRA contact all Ministers of Education and urge them to integrate within the prescribed curriculum, the teaching of human rights, consistent with the principles enunciated in the Universal Declaration of Human Rights, The Canadian Charter of Rights and Freedoms and appropriate federal, provincial and territorial legislation. This would include in-service training for teachers to ensure the effective integration of this material.

Among the conference sessions and workshops were the following: international issues and their impact on human rights, the role of municipalities in race relations, handicap and insurance, pre-employment medicals and mandatory drug testing and evidentiary considerations relating to persons with a handicap and reasonable accommodation.

A highlight of the conference was a banquet celebrating the Ontario Commission's 25th anniversary.

During the early months of 1988, the Chief Commissioner met with representatives and officials of advocacy and community organizations, unions, business and industry and religious organizations. He delivered speeches on several occasions, including a seminar on AIDS sponsored by the Commission, the opening ceremonies of Black Awareness Week in Kingston, the Central Region Cabinet seminar of the League for Human Rights, an educational session at Holy Blossom Temple in Toronto, and a "Law for the Company Counsel" seminar sponsored by the Law Society of Upper Canada.

Mr. Anand held discussions with the Advocacy Resource Centre for the Handicapped, the Blind Organization of Self-Help Tactics, the Urban Alliances of Toronto, Windsor and London, officials of the Toronto Transit Commission and the Metropolitan Toronto Police Commission. He attended conferences sponsored by the Tai Chi Association, the Personnel Association of Ontario and the Human Rights and Racial Equality Association of Hamilton and District. He also met with the Coalition of Lesbian and Gay Rights, the Women's Legal Education and Action Fund, the Association of Black Trade Unionists, the National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada, the Ontario Federation of Labour and the Peel Multiculturalism Council.

LEGAL DEVELOPMENTS

1987/88

Introduction

In 1987/88, the case law surrounding the Human Rights Code continued to evolve with the issuing of several important decisions by Boards of Inquiry and the courts. Included among these decisions are two judgements by the Supreme Court of Canada which have positive and far-reaching implications for the protection of human rights in Ontario and throughout Canada. This section includes a summary of the most important decisions that were handed down in the past year.

The Ontario Human Rights Commission has five permanent counsel positions. In addition to providing the Commission and its staff with legal advice and direction, counsel are often requested by community groups and organizations to participate in public educational activities. In the past year, counsel have participated in lectures, presentations and mock hearings for numerous organizations, including the Law Society of Upper Canada, the Canadian Bar Association - Ontario, Ontario Police College, Rent Review Hearings Board, Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA), the University of Toronto Faculty of Law and the Ontario Hospitals Association. Counsel have also participated on a number of committees, including a Canadian Bar Association - Ontario committee on mandatory drug testing in the workplace and a committee on minority rights. Further, Commission counsel have engaged in dialogue with several organizations within and without government, including the Pay Equity Commission and Women's Legal Education and Action Fund.

Decisions

The Courts

The move to obtain meaningful remedies for victims of discrimination was advanced significantly by the Divisional Court decision in Karumanchiri, Ng and Yan v. Liquor Control Board of Ontario et al. The Board of Inquiry found that the company had discriminated against Messers Karumanchiri, Ng and Yan in promoting a white employee to the position of Director of Laboratory Services. The Divisional Court upheld this finding.

The most significant aspect of this case was the order that Mr. Karumanchiri be appointed Director of Laboratory Services. The company argued that the Board of Inquiry exceeded its jurisdiction by ordering that Mr. Karumanchiri be placed in a position which was already occupied. The Divisional Court disagreed, finding that the Code should be accorded a broad and liberal interpretation in order to, as far as possible, remedy the effects of or prevent discrimination.

The Divisional Court did overturn a Board order of costs against the company. The court held that in human rights hearings, costs can be ordered against the Human Rights Commission only, pursuant to Subsection 40(6) of the Code.

In Piazza v. Airport Taxicab, the Board of Inquiry found that Ms. Piazza had been the victim of sexual harassment and was ultimately dismissed as a result. The Board ordered compensation for the entire amount of time Ms. Piazza was out of work following her dismissal. While upholding the finding of discrimination, the Divisional

Court held that the measure of damages should be calculated as in a wrongful dismissal case — a period of time of reasonable notice less any mitigation. The Commission has received leave to appeal the decision of the Divisional Court to the Court of Appeal.

The Supreme Court of Ontario ruled in The Canada Trust Company v. Ontario Human Rights Commission that it had jurisdiction to consider whether the trust terms established by the Leonard Foundation offended the Code before the Commission had a chance to complete its investigation and determine if a Board of Inquiry should be appointed. The trust in question contained a racially restrictive provision and a recital stating that "the Settlor believes that the White Race is, as a whole, best qualified by nature to be entrusted with the development of civilization and the general progress of the world along the best lines." While ruling the recitals containing the racially offensive remarks were inoperative, the Court held that the trust did not come within the definition of "services" in Section 1 of the Code, and thus the Commission had no jurisdiction to deal with the issue. Alternatively, if the trust did constitute a service, it was exempted by reason of Section 17 of the Code. This section permits special interest organizations to restruct their rendering of services to persons similarly identified. The Commission is appealing this decision.

In Prashad v. Commercial Union Assurance of Canada, the Divisional Court quashed a decision by the Commission made on reconsideration to appoint a Board of Inquiry. The basis of the decision to quash the appointment was that there were no facts before the Commission when it made its decision on reconsideration that were not before the Commission when it made its original decision. The Court also cited the "inordinate delay" between the original decision of the Commission and its decision on reconsideration and the fact that settlement proposals should not have been before the Commission. The Commission is appealing this decision.

The issue of a Board of Inquiry's jurisdiction to deal with a complaint was argued before the Divisional Court in Scott v. Foster Wheeler Limited. The case involved an allegation of discrimination in recruitment for a job which was to be performed outside Ontario. The Court held that the evidence established that the recruitment itself occurred in Ontario, giving the Board of Inquiry jurisdiction to deal with the case.

The Court also upheld the finding of the Board that the employer had violated the Code. In discussing the proper assessment of damages, the Court held that when a person is denied employment because of his/her race, damages for both loss of wages and insult to dignity should be awarded. The Court did reduce the award of lost wages from 27 weeks (which was the maximum time which any individual worked on the project) to 18 weeks, which was the average term of employment on the project.

The Supreme Court of Ontario considered the provisions of Section 13 of the Code, which deals with special programs to assist disadvantaged persons and groups, in the case of Blainey et al. v. Metro Toronto Hockey Association et al. The issue before the Court was whether the Commission alone must decide on the validity of a special program defence under Section 13 of the Code or whether the Commission has the jurisdiction to refer the matter to a Board of Inquiry. The Court held that there was no express or implied restriction on the Commission's power to request a Board of Inquiry when dealing with a defence under Section 13 of the Code. The Court ruled that the parties will have a better opportunity to present their views in an open hearing held before a Board of Inquiry rather than through written submissions to the Commission, as had been proposed. The decision of the Board of Inquiry is summarized in the section dealing with Board of Inquiry decisions.

Boards of Inquiry

In the Justine Blainey case, a Board of Inquiry struck down a policy prohibiting females from playing hockey on male teams except where there is no comparable, all-female team in the area. The Board held that hockey programs for girls do constitute a special program within the meaning of Subsection 13(1) of the Code. Thus, such programs can exclude boys from participation because to allow such participation - even on a limited scale - would likely have an adverse effect on the already limited opportunities for females to play competitive hockey.

The Board went on to rule, however, that the fact that hockey programs for girls are a special program and can deny participation to boys does not mean that all females must play in such programs. The evidence did not show that hockey programs for males needed to be protected from females. Further, the evidence did not support the conclusion that hockey programs for females will be at risk if females are allowed to play on male teams.

A preliminary award by a Board of Inquiry in Bhadauria v. The Toronto Board of Education dealt with two issues. The first was a request for particulars of the complaint by the Toronto Board of Education. The relevant statutory provision is Section 8 of the Statutory Powers Procedure Act, which states that a party is to be provided with "...reasonable information of any allegations...." The Board held that the requirements of Section 8 are analogous but not identical to the civil procedure concept of furnishing particulars. What is required by Section 8 of the Statutory Powers Procedures Act is that the respondent have sufficient information about the allegations to prepare itself to answer the allegations. In this case, the Board required the Commission to furnish the Toronto Board of Education with two additional pieces of information:

- the names of all schools and applicable dates on which discrimination is alleged in the process of applying for promotion; and

- all allegedly offensive criteria used by the Toronto Board of Education in its assessment process.

The second issue decided by the Board of Inquiry was whether the two-year limitation period set out in the Limitation Act applies to proceedings under the Code. The Board ruled that the inclusion of Section 33(d) in the Code precludes the operation of the two-year limitation period in the Limitations Act. The only time limitation on bringing complaints under the Code is contained in Section 33(1)(d). This preliminary award has been appealed by the Board of Education.

In Wiens v. Inco Metals Company, the Board of Inquiry was called upon to determine if a company policy which excluded women of child-bearing potential from certain areas of the plant violated the Code. The areas in question were considered by the Company to be hazardous because of toxic gas leak, especially nickel carbonyl. Complaints were brought under Section 4 of the old Code and Sections 4(1) and 10 of the new Code.

In its analysis, the Board of Inquiry held that discrimination on the basis of pregnancy is discrimination on the basis of sex. In choosing not to follow the decision of the Supreme Court of Canada in Bliss, the Board stated that although only some women get pregnant, to discriminate against such women is still discrimination on the basis of sex. The Board noted that subsequent to this complaint, the Code was amended to state specifically that discrimination on the basis of pregnancy is discrimination on

the basis of sex. It was also found that the issue in the instant case was not one of constructive discrimination, because the restrictive employment requirement is expressly directed at women. Thus, the issue is one of direct discrimination.

In order for the company to successfully defend its position, it would have to establish two things:

- there is an objective real need for the restrictive employment policy that discriminates, i.e., the policy is reasonable; and

- the need of the employer cannot be met in the particular circumstances, i.e, there cannot be reasonable accommodation, or accommodation cannot be achieved without undue hardship to the employer.

The Board held that the probability of an unplanned pregnancy and a gas leak occurring together is quite small. Even if such events were to occur, it is not at all certain that fatal injury will result. The Board concluded that, "Such a small risk does not warrant blanket discrimination on the basis of sex, affecting all women from their early teens until the late forties..." The Board, although finding in favour of Ms. Weins, awarded no damages because the company acted in good faith and with sincerity in developing the policy in question.

In Roosma v. Ford Motor Company of Canada Ltd. and the National Automobile and Agricultural Implement Workers of Canada CAW, Local 707, counsel for the company argued that if a respondent can assert that a requirement or qualification is reasonable and bona fide under Section 10(a) of the Code, then there is no duty of reasonable accommodation. The issue in this case involved an Orthodox Jewish employee who was required to work two Fridays each month.

The Board did not accept this argument by counsel for the company. The Board found that Section 10(a) is an exception to the Code and thus is to be interpreted narrowly. Further, the section speaks of a requirement, qualification or consideration that is reasonable or bona fide in the circumstances. Applying the principle set down in the O'Malley decision by the Supreme Court of Canada, the Board held that it is only reasonable and bona fide if accommodation cannot be accomplished without undue hardship.

The Board addresses two other issues in this decision. The first is that a union can be cited as a respondent in a complaint under the Code. The Board pointed to the fact that "person" is defined in Section 45(c) of the Code to include a trade union. Further, Section 8 of the Code applies to direct and indirect infringement of the Code. The Board found that the inclusion of the word "indirectly" contemplates the citing of a union in a complaint.

The Board also found that the complaints adequately allege a violation of the Code by the respondent union. The complaints make reference to a conversation with a union vice-president, who the complainants alleged advised them that the union could not be of assistance because of the terms of the collective agreement. The Board held that this was sufficient to satisfy the requirements of Section 8 of the Statutory Powers Procedure Act. The Board stated this section requires that a respondent must receive sufficient information about the allegations to enable preparation of an answer to those allegations.

The Roosma decision has been appealed by the CAW, Local 707.

Another provision of the Statutory Powers Procedure Act - Section 12 - was the subject of a preliminary hearing in Johnson v. East York Board of Education et al. Johnson alleged discrimination in employment on the basis of race, colour, ancestry, place of origin and ethnic origin. One of the personal respondents, Groom, had kept notes recording observations concerning Johnson. The Commission sought a summons from the Board Chair pursuant to Section 12 of the Statutory Powers Procedure Act requiring Groom to attend at the hearing and produce the notes in question.

Section 12(1) of the Statutory Powers Procedure Act states:

> "A tribunal may require any person, including a party, by summons
>
> a) to give evidence on oath or affirmation at a hearing; and
>
> b) to produce in evidence at a hearing documents and things specified by the tribunal, relevant to the subject matter of the proceedings and admissible at a hearing."

In its hearing, the Board held that this section cannot be used as a disguised form of discovery; nor does it permit the Board to order production or inspection of documents prior to the hearing. The Board set aside the summons previously issued to Groom because the Board had not entered into a hearing on the merits and because no factual basis for the introduction of the notes in question had been established. The Board stated that the Commission may obtain a new summons requiring Groom to give evidence at the hearing on the merits and to produce in evidence at that hearing, documents relevant to the subject matter of the proceedings and admissible at the hearing.

The Board also commented on two other points raised in argument. The first was the breadth of the summons. The Board accepted the principle that a summons is to be issued only where the documents sought are for the purpose of introduction in evidence and are relevant to the subject matter of the hearing. The summons must specify, with as much precision as is fair and feasible, the particular documents desired.

The second point was whether a party summoned to produce a document must also give oral testimony. The Board answered this question in the affirmative. The Board stated that its authority to require production of documents is limited to production in evidence at a hearing. The Board stated, "One way to attempt to ensure that the documents are indeed being produced into evidence at the hearing is to have the creator of the documents called as a witness to testify as to their authenticity and the circumstances of their creation."

Charter cases

The Code's definition of age (limited to 65 years in the area of employment) was found not to offend the Charter as the definition applies to the mandatory retirement of university teachers and librarians. In McKinney and the Board of Governors et al. and seven other applications, the Court of Appeal held that while Section 9(a) of the Code is inconsistent with Subsection 15(1) of the Charter, it is a

reasonable limit demonstrably justified in a free and democratic society, pursuant to Section 1 of the Charter.

The Court cited two policy objectives in the enactment of Section 9(a) of the Code. The first is to effect a compromise between the uncontrolled right to work and the right to work to an established date coinciding with pension rights. The second policy objective is to allow for the renewal of the workforce by the employment of younger persons.

In terms of achieving those policy objectives, Section 9(a) was found to be rationally connected to the objectives, given the integral position of age 65 retirement policies and the principle to impair the right to freedom from discrimination on the basis of age as little as possible. The Court cited balancing factors and the potential for special arrangements to be made by universities to retain faculty members after the age of 65 in finding that there is proportionality between the effects of mandatory retirement and the objectives of Section 9(a). The Court emphasized that its decision was limited to the effect of the Charter on the mandatory retirement provisions relating to university teachers and librarians.

A preliminary motion to dismiss a complaint on the basis of delay was brought in Quereshi v. Central High School of Commerce and the Board of Education for the City of Toronto. Sections 7 and 11(b) of the Charter were cited in support of this motion.

The Section 11(b) argument was based on the assertion that the respondent is facing a penal matter and is therefore in the position of a person charged with an offence. The Board did not accept this argument, citing the decision of the Saskatchewan Court of Queen's Bench in Kodellas v. Sskatchewan Human Rights Commission, Wahn and Glute. In that case, the conduct involved an alleged criminal assault. Even in these circumstances, Section 11 of the Charter was held to be inapplicable. The Board also cited the Ontario Court of Appeal decision in Re Trumbley and Fleming, which held that a person charged with a disciplinary offence under the Police Act was not charged with an offence for the purpose of Section 11 of the Charter.

In citing Section 7 of the Charter, counsel for the respondent was relying on the Kodellas decision. The Board, however, distinguished the decision in Kodellas because no specific circumstances suggesting potential prejudice could be demonstrated. In applying Section 7 of the Charter to prohibit a Board of Inquiry from proceeding in Kodellas, the Saskatchewan Court of Queen's Bench based its decision in part on the fact that the case involved the restaurant industry. The Court commented that employees in that industry - employees who were crucial to the case - are very transitory.

Supreme Court of Canada

The Supreme Court of Canada handed down two decisions in the last year dealing with the Canadian Human Rights Act (the Act) which merit consideration.

The first is Action Travail des Femmes v. Canadian National Railway. A federal Tribunal found that the recruitment, hiring and promotion policies at CN prevented and discouraged women from working in what were termed "blue collar jobs." The Tribunal included in its order a requirement that CN set a goal of 13 per cent female participation in blue collar jobs and that it hire at least one woman for every three men hired until the goal was reached. The Supreme Court upheld the order of the Tribunal. The Court held that in programs of employment equity, there can be no

dissociation of remedy and prevention because there is no prevention without some form of remedy. The Court further stated that in attempting to combat systemic discrimination, one must look to past patterns of discrimination and destroy these patterns in order to prevent the same type of discrimination in the future.

The decision of the Supreme Court in this case is a significant one in that it authorizes the enforcement of meaningful remedies where a situation of systemic discrimination is found to exist. Section 40 of the Code, which is the remedial provision, empowers a Board of Inquiry to direct a party "...to do anything that, in the opinion of the Board, the party ought to do to achieve compliance with this Act, both in respect of the complaint and in respect of future practices..." The Board wording contained in Section 40 of the Code and the direction of the Supreme Court in Action Travail Femmes v. Canadian National Railway leave little doubt that the Commission can move firmly against systemic discrimination where the problem is found to exist.

The Supreme Court addressed the issue of corporate responsibility for violations of human rights legislation in Robichaud v. Treasury Board. In that case, a federal Tribunal had found that Bonnie Robichaud had been sexually harassed by her supervisor. The sole issue before the Supreme Court was whether her employer - the Department of National Defence - could be held responsible for the actions of her supervisor.

Stating that it is only the employer who can remedy undesirable effects and provide a healthy working environment, the Supreme Court held the Department of National Defence responsible for the acts of sexual harassment committed by Robichaud's supervisor. The Court found this liability to be statutory in nature, placing "...responsibility for an organization on those who control it and are in a position to take effective remedial action to remove undesirable conditions."

Under the Ontario Code, an employer can be hald liable for acts of sexual harassment pursuant to Subsection 40(4) if the employer knew or ought to have known of the sexual harassment and failed to take "...reasonably available means..." to penalize or prevent the conduct.

An employer can also be held liable for acts of sexual harassment under the organic theory of corporate liability. This theory states that where an employee is part of the directing mind of the organization, the corporation is personally responsible for the actions of that employee. To put it in more direct terms, the acts of that employee are the acts of the corporation.

The Supreme Court emphasizes in Robichaud v. Treasury Board that the purpose of human rights legislation is the removal of discrimination, rather than the punishment of anti-social behaviour. The motives or intentions of those who discriminate are not relevant because human rights legislation is concerned about the effects of discrimination rather than its causes or motivations.

DISCRIMINATION BECAUSE OF HANDICAP

Fiscal year 1987/88 marks the fifth year of implementation of the provisions of the Code relating to handicap. Recent amendments to the Code make it a violation to deny a person with a handicap employment, services, goods, facilities or accommodation because of a lack of access to premises or lack of appropriate amenities. It is now necessary to provide such access or amenities unless to do so causes undue hardship considering the cost, any outside funding and any health or safety requirements.

Although most complaints based on physical or mental handicap are now handled in the regions, the Unit for the Handicapped continues to perform a specialist and consultative role. The Unit handles systemic and complex complaints and issues relating to discrimination based on handicap.

The Unit recommends programs and policy in such areas as employment medicals, employment-related drug tests, issues relating to AIDS as an illness, absenteeism due to illness, dignity of risk and insurance coverage.

Although the past year has seen an unprecedented number of Boards of Inquiry on the ground of handicap, most of the Boards appointed have resulted in settlement prior to a full hearing.

Statistics on the total number of complaints received indicate that the volume of complaints alleging discrimination because of handicap continues to exceed the number of complaints on any other single ground. Complaints on the basis of handicap represented 41 per cent of all complaints filed during 1987/88.

ACTIVITIES 1987/1988

Complaints of Discrimination

During the period of April 1, 1987 to March 31, 1988 the Commission received 730 formal complaints. Over this period, 663 were closed with 452 settled, 98 dismissed by the Commission due either to lack of jurisdiction or lack of evidence to support the complaint, 14 were refused under Section 33 and 99 were withdrawn by the complainants.

Of complaints filed, 89 per cent were on the ground of physical handicap, 7.7 per cent were on the ground of mental handicap and 3.3 per cent related to claims under the Workers' Compensation Act. The types of handicaps are shown in the Statistical section of this Report.

The Commission examined such issues as visual acuity requirements, diabetes and epilepsy in the context of the physical standards for firefighters and police officers; the rights of persons with developmental handicaps in employment and education and the validity of strength tests in employee selection.

In their consultative role, the Unit staff assisted employers in their understanding of and compliance with the Commission's policy on drug and alcohol testing and testing for AIDS in the workplace.

Several cases resulted in precedent-setting Board of Inquiry decisions during the past fiscal year. A number of decisions are highlighted below.

The Board of Inquiry in Hickling, Horbay, Legris v. the Lanark Leeds and Grenville County Roman Catholic Separate School Board found that three "trainable mentally retarded" students were denied a full Catholic education because of mental handicap and that the Separate School Board had not made reasonable efforts to accommodate the three children.

The respondent appealed to the Divisional Court, which allowed the appeal and directed that the order of the Board of Inquiry be set aside. The Commission sought leave to appeal the Divisional Court's decision to the Court of Appeal and leave was granted.

In Choudhery v. the Ford Motor Co. of Canada Ltd., Mr. Choudhery, who has no vision in one eye, had applied for employment with the Company. He was interviewed and reported for a pre-employment medical. He was not hired until much later and alleged that this delay in hiring was primarily due to his handicap.

The respondent alleged that the company based its decision on a hiring policy under which the complainant was placed in the least preferred category, for reasons unrelated to his handicap.

Settlement efforts failed, and a Board of Inquiry was appointed on the basis of evidence that other individuals who applied for employment long after the complainant and who were within the same preferential hiring category, were hired before him.

The parties arrived at a settlement of $10,000 in general damages without prejudice to the respondent.

In Hajla v. Welland Plaza and Nestoras, a person with uncontrolled epilepsy alleged that she was denied service by the restaurant because of seizures. She was offered "take out" service only.

The Board of Inquiry held that the restaurant owner had discriminated against Mrs. Hajla because of her handicap, and ordered the respondents to offer equal access and treatment to the complainant, without discrimination because of handicap.

Another case that was settled before the Board of Inquiry convened involved Sylvain Côté v. l'Ecole Secondaire l'Essor in Essex County. Mr. Côté attended the school until his graduation in June 1987. He requires the use of a wheelchair. His school was not equipped with an elevating device and, as a result, in order to attend classes on the second floor, he had to leave classes ten to fifteen minutes early. He alleged that his right to equal treatment with respect to services was being infringed on the ground of handicap.

The respondents stated that they had made every possible attempt to accommodate Sylvain, but concluded that the expense to install an elevating device for one disabled student could not be justified. The evidence indicated that the respondent had adopted a policy that was not intentionally discriminatory, but had the effect of discriminating against persons with mobility-related handicaps.

The parties entered into a mutually satisfactory resolution prior to the hearing. The next student who needs an elevating device will be accommodated by the school board by means of an application to the Ministry of Education for the necessary funds.

Other cases settled at Boards of Inquiry during the fiscal year involved the following issues:

- Termination of employment while the complainant was receiving Workers' Compensation benefits;

- An employer's discriminatory assessment of the ability of a complainant with diabetes to drive a motor vehicle;

- An employer's assumption that a man with cerebral palsy could not perform the duties of a grocery clerk;

- Pre-employment medicals that screened out a hearing-impaired person and a person with a knee injury. Both were able to perform the essential duties of the job safely.

Public Education

The Unit continued to play a role in educating the public about the rights of persons with disabilities under the Code. Staff members participated in workshops, seminars, panel discussions and special events with a number of various groups, including the Handicapped Employment Program, the Workers' Compensation Board, Queen's University Law School, the Ontario Nursing Home Association, the Tri-Hospital Diabetes Education Centre, the Ontario Rehabilitation Workshop Council, the Centre for Independent Living in Toronto, the City of Ottawa Equal Opportunity Office, York University, Bellwoods Park House, Metro Toronto Separate School Board, Kingston General Hospital, the Personnel Association of Toronto, the Canadian Criminal Justice Association and Algonquin College of Applied Art and Technology.

In addition to providing public education, the Unit staff consulted with business, industry, unions, vocational associations, health care professional associations, consumer and advocacy groups and agencies throughout the province. Amongst those who consulted the Unit were the City of Toronto Employment Equity Office, the Canadian Hemophiliac Society, the Coalition on Pay Equity for the Handicapped, the Ontario Public Service Employees Union, Metro Toronto Community Services, Durham Region Social Services, York Finch General Hospital, the City of Hamilton, the Independent Committee for the Handicapped, the City of Scarborough, the Ontario Hospital Association, Northern Telecom, the City of Oshawa and Hay Management Consultants Limited.

Inter- and intra-governmental discussions were held with human rights commissions and other ministries, agencies and departments. The Ontario Ministry of Consumer and Commercial Relations, the Saskatchewan Human Rights Commission, the New Brunswick Human Rights Commission, the Alberta Human Rights Commission, the Ontario Ministry of Transportation and Communications and the Canadian Human Rights Commission are among the government agencies that have been provided with consultative services.

Staff Training and Development

The Unit provides consultations and training sessions on new policies, current issues and strategies for dealing with complaints on the ground of handicap.

As part of its community outreach program, as well as commemorating International Human Rights Day on December 10, community groups met with Commission staff from across the province to discuss human rights issues pertaining to handicap. Each group spoke about its purpose, function, particular involvement with disabled individuals, concerns about discrimination and their relationship with the Commission. These discussions will assist in providing effective service delivery to the disabled community.

The Unit for the Handicapped organized a staff training seminar on Acquired Immune Deficiency Syndrome (AIDS) for the development of appropriate responses to AIDS-related complaints under the Code. The seminar dealt with a wide range of issues concerning the disease, including its epidemiology, transmission of the virus, testing, insurance considerations, hemophilia, homosexuality, and related legal implications under the Code.

Program and Policy Development and Research

Having established a policy regarding employment-related medical examinations in 1985/86, the Commission reviewed employers' drug and alcohol testing within the context of that policy during fiscal year 1987/88. The Commission's policy on drug and alcohol testing was released in October 1987. A brochure explaining both policies is now available to the public.

Research is now being conducted for the development of policy and guidelines with respect to discrimination against persons with AIDS, with particular emphasis on services and employment.

Further information on these policies can be obtained from the Unit for the Handicapped.

EXAMPLES OF

COMPLAINTS OF DISCRIMINATION

1987/88

EMPLOYMENT

Race, Colour and Ethnic Origin

The complainant, a black man originally from Trinidad, alleged that he had applied for several promotional opportunities without success, and that these positions had been filled by white co-workers with fewer qualifications. The investigation disclosed that he did possess the skills and experience required for these supervisory openings to a greater degree than his white counterparts. The employer, a large manufacturing firm, did not post these vacancies since they were non-union jobs. The evidence supported the allegations.

In conciliation, the parties reached the following settlement:

- The complainant was placed in the next supervisory position for which he was qualified, at a starting salary of $5,372 more than he had previously earned;

- The employer changed its hiring policy to ensure that all bargaining unit positions are now posted;

- The employer provided the complainant and Commission with written assurances of its non-discriminatory policy and posted Code cards on the premises.

Race, Colour

A black woman alleged that she had been dismissed from her position as a laboratory technician because of her race and colour. She claimed that there had been no complaints about her work performance during her three years of employment, until a new supervisor joined the staff. The complainant alleged that the new supervisor criticized aspects of her work that she had been carrying out in accordance with the employer's policies.

During the investigation, the officer interviewed the complainant's former supervisor, senior managers and co-workers. They stated that the complainant's work performance had met existing standards and was equal to or better than that of the other laboratory technicians. Several other non-white employees believed that the new supervisor harboured negative attitudes towards blacks. The weight of the evidence supported the complaint.

The parties agreed to the following settlement in conciliation:

- The complainant received $4,784 in compensation for earnings lost as a result of the discriminatory conduct,

with the amount calculated on the basis of the salary she would have earned from the date of her termination to the date she began a new job elsewhere;

- The supervisor and director wrote a letter of apology to the complainant, as well as assurances of its policy of non-discrimination;

- The hospital implemented a policy against racial discrimination and racial harassment in the workplace, developed in co-operation with the Commission.

Harassment Because of Race and Ethnic Origin

The complainant, a clerical worker of East Indian origin, alleged that her supervisor had placed a written notice on her desk, containing racially derogatory slurs. She was so humiliated by the incident that she resigned from her job. Her complaint alleged harassment in employment because of her race, colour and ethnic origin.

During the fact finding conference, the supervisor admitted that the allegations were true. The parties agreed upon the following terms of settlement:

- The complainant received $2,500 in compensation for insult to her dignity and $636 as damages for lost earnings;

- She was sent a letter of apology and a positive letter of reference;

- The Commission reviewed written assurances of the employer's policy of non-discrimination and a directive to this effect was sent to all staff;

- The Commission conducted a seminar on racial and ethnic harassment and discrimination for all staff of the company.

Handicap

The complainant, a man with a lung disorder, alleged that he was refused employment in an entry-level position with a manufacturing firm, despite assurances from a thoracic specialist that his condition would not undermine his ability to perform in the job. His complaint alleged discrimination in employment because of handicap.

The officer obtained medical evidence indicating that the complainant could have performed the duties of the job at no risk to himself or to others, and with no requirement on the employer's part to modify the job duties in any way. The investigation revealed evidence in support of the complainant.

In conciliation, the parties agreed to the following terms of settlement:

- The complainant was paid $1,679 in compensation for lost earnings;

- The employer revised its policy regarding medical records and methods of screening job applicants to ensure conformity with the provisions of the Code.

Handicap

The complainant, who had worked for the respondent company for 14 years, alleged that she was laid off one week after informing her supervisor that she would be off work for six to eight weeks because she required surgery. Her complaint alleged discrimination in employment because of handicap.

During the fact finding conference, the employer advised that there had been no problems with the complainant's work performance or attendance during the course of her employment. The evidence supported the complaint.

In conciliation, the parties negotiated the following settlement:

- The complainant, who did not seek reinstatement, was paid $1,400 as compensation for lost earnings and $600 as damages for insult to her dignity;

- The respondent revised its application form and medical policy to ensure compliance with the provisions of the Code;

- The Commission received written assurances of the company's non-discriminatory policy, and the respondent posted Code cards at all of its locations in Ontario.

Handicap

The complainant, a sanitation worker in a manufacturing plant, had requested a transfer to another section because of his allergy to dust. He alleged that his request was denied and that he was dismissed because of his allergy. He also claimed that he applied for a promotion and was unsuccessful. His complaint alleged discrimination in employment because of handicap.

The investigation revealed that although the employer had tried to accommodate the complainant, he lacked the qualifications for positions in dust-free areas of the office and stockrooms. The Commission reviewed the investigation findings and decided to dismiss the case. The parties were provided with the following reasons in writing:

> The investigation findings did not support the complainant's allegations of discrimination on the basis of handicap. The findings indicated that, because of the complainant's allergic reaction to dust, he was unable to continue performing the essential duties of the job he was hired for and there were no other areas of the plant where he could be placed that were both consistent with his qualifications and sufficiently dust-free.

The complainant then applied for a reconsideration of this decision under Section 36 of the Code, and maintained that he should have been moved to an alternative work-site. Following its review, the Commission decided to affirm its original decision and notified the parties as follows:

- Regarding the machine shop area, the complainant is not a certified machinist and did not have sufficient seniority to be placed in that department, a fact which was confirmed by the union representative. In addition, the dust level in that area is no less than in the other areas where the complainant had worked and experienced allergy problems.

- The same problems exist with respect to a placement in the shipping department.

- With regard to the position as stockroom clerk, although the complainant had nine days of seniority, the successful candidate had superior education and experience. Furthermore, the same problem of dust levels exists in that area.

- The evidence indicated that the respondents did try to accommodate the complainant by way of alternative employment, but could not do so given his skills and seniority.

- Other employees with medical problems have been accommodated by the company when alternative positions were available and it was possible to do so.

- At the time the complainant was hired, the respondents were aware of his difficulties with allergies, yet offered him employment in any event.

Ethnic Origin

A man of Egyptian origin had applied for the position of senior laboratory technician with a clinic. He alleged that he was interviewed but was not successful, and was not given a satisfactory explanation as to why his qualifications were not acceptable. He was concerned that some of the interview questions stressed such characteristics as interpersonal skills and ability to work under pressure. Since the complainant viewed these questions as indirectly discriminatory against immigrants, he filed a complaint alleging discrimination in employment because of place of origin and ethnic origin.

The investigation disclosed no evidence in support of the allegations. The Commission reviewed the findings and dismissed the case, providing the parties with the following reasons:

The evidence indicated that:

- The complainant was subjected to the normal process of preliminary screening of applicants. He was granted an interview by a personnel officer on the basis of his

qualifications as noted on his application. He was not referred for a further interview because the personnel officer felt that he was unresponsive to questions about his work experience and qualifications as they relate to the position.

- The respondent nevertheless provided the complainant with an opportunity to meet the hiring manager. This meeting was a job interview as there was another position coming available. The complainant was asked a basic question about knowledge associated with laboratory training, which was posed to all of the applicants, but which he could not answer. Furthermore, the physician in charge of the laboratory found the complainant unresponsive to questions about the quality of his work and training which caused concerns about its acceptability.

- The complainant was told by the respondent that on-the-job training would take two years and that his credentials would have to be verified if he was offered a position. All of the applicants are similarly advised.

- Interviews with the successful applicants disclosed that one of them was Egyptian, as was the complainant. The ethnic composition of the successful applicants and the laboratory staff was diverse.

Sex

The female complainant alleged that she was refused a position as a sales representative by the respondent because of her sex. She claimed that it was company practice to recruit sales representatives internally, from the ranks of driver/merchandizers, an entry-level position in the respondent company. Traditionally, driver/merchandizers tended to be males.

During the investigation, the officer confirmed that the position of driver/merchandizers was treated as an apprenticeship for employees who wanted to advance to more senior positions, including those in sales. The physical demands of the driver/merchandizer position are considerable and operated as a systemic barrier to women who wanted to compete for the more lucrative jobs available in the company. The officer examined the complainant's qualifications and experience and learned that they were more than acceptable for a sales position. The evidence supported the complaint.

In conciliation, the following terms of settlement were agreed to:

- The complainant applied for and was accepted in a sales position, served her probation period and was placed on permanent status;

- The respondent eliminated the requirement that applicants for sales positions must be drawn from the ranks of the driver/merchandizers.

Sex (Pregnancy)

The complainant had been employed as a computer trainer at the respondent company for a month when she became pregnant. She alleged that when she advised her employer of this, he terminated her services on the grounds that it would not be in the company's best interests to train her when her maternity leave was due to begin in seven months. He added that although the complainant intended to return to work after her leave, she would likely experience problems in locating baby sitters or daycare. She filed a complaint alleging discrimination in employment because of sex, which includes pregnancy under the Code.

After the fact finding conference, the parties negotiated a settlement of the complaint. The complainant received $2,500 in compensation for mental anguish and the employer advised all staff of the company's non-discriminatory policy.

Sex (Pregnancy)

The female complainant alleged that she was denied a merit increase because she had become pregnant and would be on maternity leave for part of the fiscal year. Her complaint alleged discrimination in employment because of sex.

The investigation revealed that the complainant's work performance had been excellent, both during the current year and in the past. Other employees with similar work records had received the raise.

The parties agreed to settle the complaint on the basis of payment to the complainant of $750, representing the amount of her merit increase.

Sexual Harassment

The complainant alleged that she had been the victim of verbal and physical sexual harassment from a male co-worker. She stated that she had informed several managers of the problem, but no action had been taken. She resigned her position as a result of the harassment. The corporate respondent claimed that he had been made aware of the problem too late to take corrective action.

During the investigation, the officer interviewed several supervisory employees and co-workers, all of whom confirmed that the complainant had told them about the incidents. Two co-workers had witnessed the personal respondent's offending behaviour towards the complainant. One of these witnesses said she had reported it to a senior manager several weeks before the complainant left the company. The weight of the evidence revealed support for the allegations.

In conciliation, the parties reached the following settlement:

- The complainant received $2,750 in compensation for insult to her dignity. Since she had located another position, she did not request damages for lost earnings.

- The corporate and personal respondents wrote a letter of apology to the complainant and provided the Commission with written assurances of its policy against sexual harassment;

- The corporate respondent developed a written policy on workplace harassment and a procedure for resolving complaints from employees.

Sex

A female hotel employee alleged that she had been denied promotions to supervisory positions over a period of several years, because of her sex. She claimed that she had been passed over in favour of males with inferior qualifications.

However, the respondent requested the Commission not to deal with the complaint under Section 33 of the Code. This section provides that the Commission may refuse to deal with a complaint if it is not within its jurisdiction; is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith; the facts on which it is based occurred more than six months before it was filed; or there is a procedure under another Act that is more appropriate in the circumstances.

Following a preliminary review of the matter, the Commission decided not to deal with the case and advised the parties of the following reasons:

- The alleged discriminatory conduct had been the subject of an earlier arbitration hearing. The human rights complaint contained no allegations that had not been dealt with in that forum.

- Most of the alleged events had occurred four years previously. The respondent would be substantially prejudiced if the complaint were proceeded with, because many of the witnesses and documents would no longer be available.

- The arbitrator's findings with respect to the complainant's credibility supported the respondent's view that the complaint had been made in bad faith.

Creed

The complainant, who is Jewish, alleged that her employer had refused her request for two days of leave without pay to observe the high holidays of Rosh Hoshanah and Yom Kippur. Her complaint alleged discrimination in employment because of creed.

During the fact finding conference, the respondent stated that the denial was based on a policy that leave without pay cannot be taken until all unused vacation credits have been used up. The officer advised company representatives of their obligation to make reasonable efforts to accommodate the religious obligations of their employees, short of undue hardship.

The complaint was settled on the basis of the following:

- The respondent reinstated the complainant's vacation credits that she had used for the two days in question, by allowing her to forego two days' wages;

- The employer changed its policy to ensure compliance with the provisions of the Code.

Sexual Orientation

The complainant, a gay male, alleged that he was dismissed from his employment as a waiter because of work performance problems that went unnoticed among heterosexual employees. His complaint alleged discrimination in employment because of sexual orientation.

At the fact finding conference, the complainant reported that his manager and many of his co-workers had made negative comments about his homosexuality. He claimed that these negative attitudes created a climate in which he could not be treated fairly by his manager and other employees of the respondent. The evidence tended to support the allegations.

In settlement, the respondent agreed to pay the complainant $200 as damages for insult to dignity. He sought no compensation for lost earnings as he had found another job immediately. The respondent terminated the employment of the manager who had been responsible for the discriminatory treatment.

ACCOMMODATION

Race and Colour

A white woman alleged that she bought a trailor which was located on site in a trailor park, and made arrangements with the manager to return at a later date to have it hooked up to the utilities. She returned to the park with her daughter and son-in-law, who is black, and approached the office. The manager's wife asked them to come back at the end of the day, when her husband would be home.

The manager later told the complainant that the previous owner of the trailor had no right to sell it on site, and that the site had been promised to someone else. Detecting a note of insincerity in his explanation, the woman asked if it had anything to do with her son-in-law's race and colour. The manager replied that it did, and that residents of the trailor park would object if a site were rented to a black person. The woman's complaint alleged discrimination in accommodation because of race and because of her association with a member of a group covered by the Code.

In responding to the complaint, the manager said that he was displeased about the sale of the trailor because he had not had an opportunity to screen the prospective purchasers.

The Commission interviewed the man from whom the complainant had bought the trailor. He stated that the manager had revealed a dislike of black persons, and had approved of the sale as long as he thought the purchaser and her family were white.

After the fact finding conference, the parties agreed to settle the complaint on the basis of a payment to the complainant of $1,395 representing damages for mental anguish and compensation for the out-of-pocket expenses she incurred as a result of the discriminatory act.

Marital Status

Two unmarried persons alleged that they were refused an apartment because the landlord followed a "minimum income" policy that each of them was required to meet. They claimed that married couples were assessed on the basis of their combined incomes. They alleged discrimination in accommodation on the basis of marital status.

The case was dealt with under the priority case handling method. The officer contacted the landlord, and was informed that the policy was based on the assumption that unmarried tenants were more unstable than their married counterparts. When the landlord was advised about the provisions of the Code relating to marital status, he agreed to amend the policy to assess ability to pay the rent on the basis of a minimum combined income, for both married and unmarried applicants. The application was accepted and the parties expressed their satisfaction with this resolution.

Family Status

A couple with one child alleged that they were refused an apartment because of their family status, which is defined in the Code as being in a parent-child relationship.

The case was resolved under the priority case handling process. The respondent confirmed that the application was not considered because of an "adult only" policy.

In resolution of the matter, the landlord agreed to abandon the policy and to notify his building managers that no applicants can be turned down because they have children. The couple's application was accepted and they were given the opportunity to rent the next available apartment.

Receipt of Public Assistance

The complainant, who was in receipt of Worker's Compensation benefits, alleged that she was refused rental of an apartment because she was unemployed. Her complaint alleged discrimination in accommodation because she was in receipt of public assistance.

During the fact finding conference, the landlord admitted that he preferred to rent to persons who were employed. The complainant produced documentary evidence that the rental was well within her means.

In conciliation, the landlord agreed to compensate the complainant in the amount of $460, representing her out-of-pocket expences, and to assess ability to pay the rent on the basis of income from any and all sources. The complainant expressed her satisfaction with this outcome.

GOODS, SERVICES AND FACILITIES

Handicap

The complainant, a man with arthritis, alleged that his application for mortgage insurance was refused because of his medical condition. He had been required to

report his medical history on the insurance carrier's application form. His complaint alleged discrimination with respect to services because of handicap.

During the fact finding conference, the complainant stated that he had offered to provide a statement from his physician that his condition would not undermine his ability to comply with the terms of the insurance contract, but this offer was rejected. The respondent agreed, in conciliation, to abandon the offending policy, revise the application form and re-evaluate the complainant's application. The application was accepted and the case was settled on this basis.

Race, Colour and Ancestry

The complainant, who is a Native Canadian student, alleged that one of his teachers frequently made derogatory comments about Native persons during class. He alleged discrimination with respect to services and facilities because of race, colour and ancestry.

The investigation confirmed the allegations on the basis of the testimony of students who had witnessed the teacher's behaviour. The head of the department ordered the teacher to apologize to the complainant at the beginning of class, in front of the other students. The teacher was warned by senior respondent officials that his conduct was unacceptable and contrary to the Code. The complainant indicated his satisfaction with this resolution.

DECISIONS OF BOARDS OF INQUIRY

AND THE COURTS

1987/88

EMPLOYMENT

Sex, Sexual Harassment

Anderson v. The Canadian Tire Corp. and Bianchet

Refusing to grant a job interview because of the sex of the applicant was found to breach the Code.

The complainant had responded to an advertisement for a job as a painter at the Canada Employment Centre. The only stated criteria for employment were "some experience" in painting and a willingess to "train on the job." She was, however, refused an interview with the Taro Painting and Decorating Division although she had the requisite experience and willingness to train. Feeling that such a job was not "traditional" for a woman, the respondent would not interview Ms. Anderson.

The respondent claimed that his refusal to consider Ms. Anderson for the job was not because of his personal sentiments with regard to hiring women, but rather because of the "hostility" that would have erupted from the male employees had he done so.

He pointed out that there were a large number of workers on the project whose behaviour he could not control. He feared that he might be held responsible for their conduct, whether it be rough language in the presence of a woman or possible harassment of a woman employee.

Although the Board found that the respondent had a "decent concern" for the well-being of the complainant, this was offset by the stereotyping of a woman employee as being unable "to fit in and look after herself."

The respondent also argued that he had not violated the Code, as Section 23(b) was applicable in the circumstances. This section provides that sex can be a bona fide qualification because of the nature of the employment. However, the Board stated that this provision is only applicable to the type of employment where certain characteristics bear some relationship to the individual's ability to perform the job in question. This was not the case with regard to the circumstances before the Board.

Although it was recognized that the situation in which the respondent found himself was a difficult one, an employer must take measures to prevent discrimination in the workplace and must not engage personally in discrimination in order to prevent a problem from arising in the future. The Board stated that "reasons of the actual or feared conduct of other employees toward an employee or prospective employee cannot justify discrimination against that person."

The Board held that the complainant was entitled to compensation for the lost employment opportunity, and Taro Painting Division was ordered to compensate the complainant in the amount of $862 for lost wages.

Blanchette v. Maninos Investments (Sault) Ltd., carrying on business as Super Submarine and Donuts

Mr. Blanchette had applied for employment as a waiter, in response to a newspaper advertisement which stated, "Waitress or waiter needed." He and his female cousin both testified that she also applied for the position, and was called for an interview. When Mr. Blanchette telephoned the restaurant to inquire why he had not been contacted, he was told that "we only hire females here."

On the basis of the evidence before it, the Board found that the respondent had adopted a policy of not hiring men, after his negative experience with two males whom he had hired several years before. The Board concluded that the respondent rejected Mr. Blanchette's application because of this policy.

Having found discrimination contrary to the Code, the respondent was ordered to pay to the complainant $500 as damages for loss of opportunity to be considered for employment, $500 as damages for mental anguish and $195 in interest. The respondent was also ordered to provide written assurances of its future compliance with the Code to the complainant and Commission, and to post Code cards in a conspicuous location in both of its outlets.

Riggio v. Joseph's Coiffures and Vitale

Ms. Riggio claimed that her employment as an aesthetician was terminated because she was pregnant. Her complaint alleged discrimination in employment because of her sex.

In her testimony, Ms. Riggio stated that the attitude of her employers towards her cooled after she told them about her pregnancy. Several weeks later, she was given one week's notice of dismissal.

Mr. Vitale, manager of the salon, testified that the significant problem with the complainant's employment as an aesthetician was that she was not able to develop a large enough clientele to make her position economically viable. He stated that she made no effort to attract new clients by advertising her services.

The Board of Inquiry found, on the basis of the evidence, that these concerns were legitimate. However, the respondent did not warn Ms. Riggio that her employment was in jeopardy before her dismissal.

The Board also concluded that Ms. Riggio's pregnancy was a factor in the decision to terminate her services, because Mr. Vitale said that he became aware of her pregnancy a week before he spoke to her about termination. He also admitted having concerns about Ms. Riggio's attendance throughout her pregnancy.

Having found a breach of the Code, the Board ordered the respondents jointly and severally to pay Ms. Riggio $726 to compensate her for lost earnings and $375 as damages for mental anguish.

Wiens v. Inco Metals Co., Ontario Division

Ms. Wiens had worked at Inco's Copper Cliff nickel refinery since 1974. Although she had repeatedly sought a transfer to the company's "Inco Pressure Carbonyl process" (IPC) sector, she was denied the opportunity because of a policy excluding women of child-bearing age from that sector.

Inco adopted the policy on the recommendation of its medical officer, who relied on scientific literature in giving this advice. The IPC process recovers pure nickel from a variety of nickel-bearing materials. Two toxic gases are formed during the process — nickel carbonyl and carbon monoxide.

Respondent representatives testified that several safeguards ensure that IPC employees are not exposed to harmful levels of these gases. They nevertheless stated that certain areas of the plant containing small concentrations of nickel carbonyl are considered hazardous to the unborn fetus. Moreover, they asserted that the fetus is not affected by having been conceived by sperm from a male who has been exposed to the toxic gas; hence, the policy applies only to women.

Inco's concern was in respect of the impact of carbonyl gas upon a fetus. The company agreed that if a female employee at the IPC became pregnant while working there, she could be accommodated throughout the rest of her pregnancy by working elsewhere in the company. However, Inco's concern was that an embryo might be exposed to the carbonyl gas before the employee realizes she is pregnant.

Expert witnesses called by the Commission countered the respondent's testimony by arguing that the exclusionary policy was based on inconclusive evidence. They stated that the risk of harm from exposure is slight, and did not warrant the requirement that women must be sterile or post-menopausal to work in the IPC.

The Board found that the exclusionary policy constitutes discrimination on the basis of sex. The conclusion was based on two main facts: the ability to get pregnant is the primary difference between women and men, and not every member of the class needs to be discriminated against for there to be discrimination against the class as a whole.

The exclusionary policy did not constitute a reasonable and bona fide job qualification, in the view of the Board, because it bore no relation to the complainant's ability to perform the job; her personal safety or the safety of her fellow employees and the general public was not in jeopardy; and the risk to a fetus was minimal or insignificant. The Board stated that it is more in keeping with equality objectives to allow the individual the informed choice of accepting the very slight risk or rejecting the very slight risk in favour of alternative employment.

Having found discrimination contrary to the Code, the Board ordered as follows:

- The respondent was to provide, as quickly as possible, the complainant with all the additional training (the second stage training) necessary to qualify her for employment in the IPC section of its operations at its Copper Cliff nickel refinery. Upon successful completion of such training, the complainant was to be awarded the first available employment position in the IPC, excluding any consideration of seniority and notwithstanding any provisions of any Collective Bargaining Agreement.

- The respondent was to discontinue its policy of excluding women of child-bearing potential from the IPC sector of its operations at its Copper Cliff nickel refinery.

Green and Swan-Sheehan v. City Auto Recyclers and Sales and Safieh

The two female complainants alleged that Mr. Safieh, the co-owner of City Auto, sexually harassed them during their employment and took reprisal actions against them because they refused his advances.

Several witnesses supported these allegations as they had observed the harassment. There was also evidence that other women had been subjected to harassment. The respondent denied the allegations.

Both complainants stated that the sexual advances had caused them to become ill with a nervous disorder. One of them dropped in weight from 126 pounds to 100 pounds during the period of her employment. They testified that jobs were very scarce in the town, and they could not afford to resign from City Auto. Eventually, they were able to locate other employment and left the company.

The Board found the allegations to be supported by the evidence, and ruled that both the company and Mr. Safieh were liable for the offending conduct. Since Mr. Safieh was part of the "directing mind" of the corporation, the company was also found personally liable on the organic theory of corporate responsibility.

Both respondents were ordered to pay Ms. Green $4,171 representing $440 in lost earnings, $3,000 in damages for mental anguish and $731 in interest. Ms. Swan-Sheehan was awarded $1,818.75, of which $1,500 represented damages for mental anguish and $318.75 was interest.

Sharp v. Seasons Restaurant and Aleksovski

Ms. Sharp had worked evening shifts as a waitress, reporting to Mr. Aleksovski. She alleged that he began harassing her sexually several weeks after she began her employment, particularly after he had been drinking alcohol. When she told him to stop the behaviour, he laughed at her.

At the hearing, two other former waitresses at the Seasons Restaurant testified that they had experienced similar physical advances. One of them said she had witnessed Mr. Aleksovski harassing Ms. Sharp on several occasions.

In his testimony before the Board of Inquiry, Mr. Aleksovski denied the allegations and claimed that Ms. Sharp frequently gave him rides in her car. However, Ms. Sharp stated that Mrs. Aleksovski babysat her young son in her own home, and Ms. Sharp would drive Mr. Aleksovski to work after dropping her little boy off in the mornings.

Mr. Aleksovski also testified that Ms. Sharp had quit her job, but returned to work after two days. Ms. Sharp maintained that although she felt degraded and ashamed by her employer's conduct, she remained in the job because her husband had recently started a new business and they needed her income. Ms. Sharp eventually quit after three months of employment.

The Board found in favour of Ms. Sharp, basing its decision in large part on the testimony of the two former waitresses.

Having found that discrimination contrary to the Code had occurred, the Board ordered that:

- Mr. Aleksovski pay to Ms. Sharp $1,500 as damages for lost wages, $2,000 in compensation for mental anguish and $805 as interest.

- Mr. Aleksovski post a Code card in the Seasons Restaurant; and

- Mr. Aleksovski notify the Commission in writing each time a female employee leaves Seasons Restaurant within a two-year period from the date of the Board's decision. The notification must include the employee's name, address, period of employment and reasons for termination.

The respondent's appeal from this decision was dismissed by the Court.

Race, Ethnic Origin, Handicap, Family Status

The Liquor Control Board of Ontario and Parker v. Ontario Human Rights Commission, Karumanchiri, Ng and Yan

In an unanimous decision, the Divisional Court upheld the finding made by a Board of Inquiry that the Liquor Control Board had discriminated against Alexander Karumanchiri, Eric Ng and Joseph Yan on the basis of race, colour, ancestry, place of origin and ethnic origin in the awarding of two promotions in its laboratory services. The Board had found that the complainants were better qualified than another candidate who had been successful in receiving a promotion, first to the position of Assistant Chief Chemist and subsequently to the post of Director of Laboratory Services.

Of particular significance in this case is that aspect of the Board decision which ordered that Mr. Karumanchiri be placed in the position of Director of Laboratory Services. In upholding the order of the Board to place Mr. Karumanchiri in the position he had originally been denied, the court stated, "the provisions of the Code should be accorded a broad and liberal interpretation in order to, as far as possible, remedy the effects of or prevent discrimination."

The court also upheld the Board's finding that Messrs. Ng and Yan were subjected to reprisal as a result of filing complaints against the L.C.B.O.

Lee v. T.J. Applebee's Food Conglomeration and Simpson

Ms. Lee, who is of Chinese ancestry, was employed in the kitchen of the respondent restaurant. The staff of approximately 120 worked in two different locations: the kitchen and the "front of the house," where hosts, waiters, waitresses, bus boys and bartenders had direct contact with the public. The latter jobs are more prestigious and bring higher pay.

Ms. Lee alleged that she applied for transfers to a waitressing job on several occasions but was denied them because of her race and colour. She testified that white kitchen employees were advanced to the front of the house while racial minorities were not.

The respondent found her to be highly competent in her work as a baker, and claimed she was too valuable in that position to be transferred.

Several witnesses testified that the senior manager and many co-workers frequently made racial slurs and derogatory remarks about, and to, members of visible minorities.

The Board concluded, on the evidence before it, that while Ms. Lee had not been held back for racially motivated reasons, the workplace was a racially poisoned environment. Moreover, an overwhelming percentage of the waiters and waitresses were white. Despite the general manager's knowledge of the racial epithets, he did not make reasonable efforts to stop them. The Board found that Ms. Lee's eventual decision to resign her position was influenced in part by these circumstances.

Having found a violation of the Code, the respondent restaurant was ordered to:

- hold, at the direction of the Commission, a staff seminar on the provisions of the Code, especially with regard to creating a work environment free of discriminatory language and practice;

- post Code cards in full sight of the employees in the restaurant;

- report to the Race Relations Directorate what steps have been undertaken to attract and engage members of minority groups for front-of-the-house positions, especially waiting jobs. If the conditions that prevailed in 1985 still exist, steps must be taken to promote adequate and feasible redress.

Also, the Commission was advised to request the Board Chairman to take further action, if necessary. The Board will remain seized of the matter for two years.

Rampersad v. Vintage Grand Touring Automotives, Spagnuolo and Witte

Mr. Rampersad, a black man of East Indian ancestry originally from Trinidad, alleged discrimination in employment on the basis of his race, colour, ancestry, place of origin and ethnic origin when his employer hired less competent white individuals for a supervisory position without giving either Mr. Rampersad or another black co-worker an opportunity to fill the position.

Mr. Rampersad worked in auto body repair, prepping and painting cars. He had experience in both areas with previous employers as well as with the respondent. Despite this experience and his unquestioned competence, he claimed that the company saw fit to hire less competent white individuals and put them in charge of the painters, including Mr. Rampersad.

Because the head painter was assigned all the painting, the other workers were restricted to prep work, with lower pay.

Finding no discriminatory intent on the part of the company's owner, Mr. Witte, the Board of Inquiry dismissed the complaint against him. The Board found that Mr. Spagnuolo, the foreman, as the employment gatekeeper, had discriminated against Mr. Rampersad in unjustifiably hiring less qualified white individuals and putting them in charge of the painters.

The Board inferred from the evidence that the foreman's view of blacks and his discomfort in working with them led to the complainant's exclusion based on improper and unlawful considerations.

The company and Mr. Spagnuolo were ordered jointly and severally to pay Mr. Rampersad $1,441.36 in compensation for lost earnings, $500 in general damages for mental anguish and $364.80 as interest.

Horton v. The Regional Municipality of Niagara, Odell and Orvidas

Ms. Horton was dismissed near the end of a two-month probationary period as a health care aide in a senior citizen's facility operated by the respondent municipality. She was advised that the dismissal was based on her medical record, which revealed both hypertension and obesity. Her complaint alleged discrimination in employment because of handicap.

The Board of Inquiry declined to decide whether obesity is a handicap within the meaning of the Code, because it lacked information on which to determine that the obesity was or was not caused by birth defect or illness, as stipulated in the definition of "handicap" in the Code. The Board ruled that hypertension is a handicap under the Code.

The respondent had indicated that Ms. Horton's handicap was a factor in the decision not to continue her employment, and did not claim that the hypertension prevented her from doing her job adequately. The respondent, therefore, did not claim that the absence of hypertension was a bona fide occupational qualification for the job of health care aide. The Board rejected an argument from the respondent that Ms. Horton would have been dismissed in any event because of her poor work record. The Board stated that even if a breach of the Code is only one among other causes leading to the action in question, the entire action is tainted.

Having found a breach of the Code, the respondent was ordered to compensate Ms. Horton in the amount of $2,032.80 for lost earnings, $750 for mental anguish and $862.66 in interest.

Broere v. W.P. London and Associates, Ltd., McConvey and Brooks

Mrs. Broere was dismissed shortly after her return to work after a maternity leave. She alleged that the dismissal was based on her family status in that a contributing factor to the layoff was the birth of her child.

There was no dispute that legitimate business reasons prompted a series of layoffs among clerical workers at the company. There was also agreement that Mrs. Broere's work performance had been excellent.

Mrs. Broere testified that a senior officer told her that "since you have a child at home...we assume you will leave sooner than the other employees to look after her." She said she was informed that the company was looking for people who would work on a long-term basis.

The Board of Inquiry heard evidence that five other clerical workers were laid off at around the same time as Mrs. Broere. Four of them had recently returned from maternity leave. One of these women testified that she had asked a senior manager if the fact that she had two children had anything to do with her layoff, and he replied that this was a factor in the company's decision.

Although the Board was satisfied that the primary reason for Mrs. Broere's dismissal was a legitimate reduction of personnel, it found that one of the factors in deciding which employees to retain was the ages and numbers of their children.

In finding that discrimination had occurred, the Board ordered that Mrs. Broere be compensated for her loss of income for the period of her layoff and $500 in compensation for mental anguish.

Szabo v. Atlas Employees Welland Credit Union

Mr. Szabo alleged that the respondent refused to consider his application for employment as a loan officer because his father, William Szabo, was an employee of the Atlas Steel Company, and a member of the Supervisory Committee of the respondent. A personnel guideline in effect for more than 30 years prohibited the respondent from employing relatives, including those in a parent-child relationship. Mr. Szabo's complaint alleged discrimination in employment because of family status.

The only defense available to the respondent is contained in section 23(d) of the Code, which provides that an employer may grant or withhold employment or advancement in employment to a person who is the spouse, child or parent of the employer or an employee.

The respondent maintained that the guideline is in wide use by credit unions. It is designed to prevent conflicts of interest in institutions that have closed memberships, and where the members, by law and in fact, both own and control the institutions.

However, the Commission took the position that there is no bona fide occupational defence available for discrimination on the basis of family status.

The Board considered the nature of the respondent for the purpose of determining whether William Szabo would either have been an employer or an employee of his son, Paul, within the meaning of the defence set out in Section 23(d) of the Code.

The Board found that the Credit Unions Act calls for the separate incorporation of a credit union. It is no way controlled by the entity serving as its bond of association (in this case, Atlas Steel). The respondent stands as a separate entity from the steel company, both in law and in fact.

In addition, the Board found no basis in law for concluding that William Szabo, as a member of the Supervisory Committee, can be described as an employer or employee of the respondent.

In the result, the Board held that the defences of Section 23(d) did not apply to the respondent, and, accordingly, a breach of the Code had occurred.

The Board ordered the respondent to cease discriminating in employment on the basis of family status. In this regard, the exceptions set out in Section 23(d) of the Code would remain available to the respondent. However, neither employees of Atlas Steel Company nor members of the respondent Board of Directors, its Credit Committee or its Supervisory Committee were to be considered employees or employers within the meaning of Section 23(d) of the Code.

In addition, the respondent was ordered to pay the complainant $625 in lost earnings, $1,137.46 to compensate for his travelling expences, interest on this amount and his legal fees.

GOODS, SERVICES AND FACILITIES

Handicap, Sex, Ancestry

The Lanark, Leeds and Grenville County Roman Catholic School Board v. The Ontario Human Rights Commission et al.

The Divisional Court of the Supreme Court of Ontario overturned a decision of a Board of Inquiry which had ruled that the School Board discriminated against three mentally handicapped students in not providing them with an educational program in the Separate School system. The School Board had argued that it is not equipped to handle mentally handicapped students, and therefore "contracts out" and pays the public school board to provide educational services for these students.

The Board of Inquiry had found that this practice was discriminatory in that the three students were being denied a Roman Catholic education because of their handicap. It also ruled that the School Board did not make reasonable efforts to accommodate the students, short of undue hardship.

In its appeal from the Board of Inquiry decision, the School Board argued that they had not discriminated against the students, relying on the defence available within Section 16 of the Code. This section provides that the Code is not infringed when the premises and services lack the amenities that are appropriate for the person because of his or her handicap.

The Court supported the respondent's position and overturned the earlier finding of discrimination. An additional reason for the Court's decision is that the complaint was filed at a time when the respondent School Board could not, without a special Order-in-Council, register the three students or assume control over their education.

Pinder v. Argus Seafood and Steak House, Simos

Ms. Pinder, who is blind, alleged that she was refused entry into the respondent restaurant because she was accompanied by a dog guide.

The parties settled the complaint before a Board of Inquiry hearing was convened. The Board issued the following order based on the agreed-upon settlement.

- The respondents were to provide a letter of assurance to the Commission stating that they will abide by the provisions of the Code and will not discriminate against individuals who, because of blindness or visual impediment, are dependent on a dog guide;

- the respondents were to post a Code card in a conspicuous place and in public view;

- the respondents were to provide the complainant with a letter of apology;

- the respondents and the staff of Argus Seafood and Steak House were to attend a workshop conducted by a representative of the Commission;

- the respondents were to pay to Ms. Pinder $1,000 in general damages for the insult to her dignity arising from the incident.

Blainey v. The Ontario Hockey Association, The Metropolitan Toronto Hockey League et al.

A Board of Inquiry ruled that Justine Blainey was treated unequally and discriminated against because of her sex when she was declared ineligible to play on an all-male hockey team, the Etobicoke Canucks. Justine, who was 13 at the time, had been successful at a tryout and was offered a position on the team. The team is affiliated with the Metropolitan Toronto Hockey League (MTHL), which is a member of the Ontario Hockey Association (OHA). It is OHA policy that females must play on female teams, except when they are under 12 and there is no local Ontario Women's Hockey Association team on which they can play.

Section 1 of the Code provides the right to freedom from discrimination in services, goods and facilities because of sex, among other grounds. However, amateur athletics were excepted from this provision by Section 19(2), at the time of Justine's original complaint.

Justine applied to the courts for a declaration that Section 19(2) of the Code was contrary to the equality rights provisions of the Canadian Charter of Rights and Freedoms, and the Ontario Court of Appeal upheld the challenge. The Commission then proceeded with her complaint and referred it to a Board of Inquiry.

Section 19(2) has since been repealed, and the Board of Inquiry ruled that discrimination on the basis of sex in athletic activities is now unlawful in Ontario, unless such activities qualify as special programs (affirmative action), which are permissible under the Code.

The Board held that the program offered by the Ontario Women's Hockey Association qualifies as a special program, since it is designed to assist females, a disadvantaged group where opportunities to play hockey are concerned. However, this did not mean

that all female players must be confined to the OWHA: they have the option of playing on a male team.

During the hearing, the Board heard the evidence of medical experts and athletes, who testified that prior to reaching puberty, the average girl can compete successfully in contact sports with prepubescent boys of the same age. At age 14 or 15, however, males become heavier and stronger, and on average enjoy a competitive advantage over females in such sports. There is still considerable overlap between the sexes, with some post-pubescent female athletes being able to compete successfully against their male counterparts.

The Board ordered that Justine be given an opportunity to try out for a team of her choice and receive a position if she qualifies.

The OHA, MTHL and Ontario Women's Hockey Association (OWHA) were ordered not to interfere with Justine's right to compete for and be awarded a position equally with males. The OHA and MTHL were barred from restricting in any way the participation of females in hockey on an integrated basis.

The Board further ordered that the OWHA be declared an affirmative action program as defined by the Code to enable the organization to limit eligibility to females.

All OHA, MTHL and OWHA public offices in Ontario must display posters provided by the Commission affirming their policy of non-discrimination.

Rossetti and Lanigan v. Montgomery, Lawless and Leclaire

Ms. Lanigan and Mr. Rossetti, who are Native Canadians, were refused service at an Ottawa bar located in the building where they worked as Federal Government employees.

They testified that the waitress who took their order spoke with Mr. Leclaire, the manager, before placing the order with the bartender, Mr. Lawless. In his own testimony, the bartender said the waitress asked him, "What am I going to do? Reg (Leclaire) won't let us serve the Indians." The bartender questioned Mr. Leclaire about the matter, protesting that the policy shocked him, particularly since Mr. Rossetti and Ms. Lanigan had always been good customers. Mr. Leclaire was unmoved. The bartender reluctantly informed Mr. Rossetti and Ms. Lanigan that he had been instructed not to serve them because of a policy not to serve Native people. He testified that he had been faced with complying with Mr. Leclaire's instructions or losing his job.

The complainants and a colleague then contacted Mr. Montgomery, owner of the bar, but his response was totally unsympathetic, and the Board found that he was arrogant and indifferent to suggestions that recourse might be sought through the Human Rights Commission.

In finding that unlawful discrimination had occurred, the Board made no order against Mr. Lawless but ordered Mr. Leclaire to pay $500 to each complainant in compensation for mental anguish and Mr. Montgomery, who held the ultimate responsibility with respect to the discriminatory policy, to compensate each complainant in the amount of $1,000.

REGIONAL ACTIVITIES

1987/88

The Commission's programs are carried out in seven regions which comprise 15 district offices across the province. Statistical tables reflecting complaints received and resolved during the fiscal year may be found in the statistical section of this Report.

Several initiatives were launched or existing programs strengthened to expedite the complaint resolution process during the fiscal year. Chief among them is a more vigorous approach to resolving cases at an early stage of the process through the Priority Case Handling method. This involves an early intervention that provides a remedy for aggrieved individuals and a commitment on the part of the offending party to take proactive steps to eliminate the discriminatory practice.

In addition, more aggressive use is being made of Section 33 of the Code, a provision that was intended to enable an early screening of complaints so as to eliminate non-meritorious complaints before they proceed through all stages of the casework process. Section 33 provides that the Commission may refuse to deal with a complaint if it is not within its jurisdiction; is trivial, frivolous, vexatious or made in bad faith; the facts on which it is based occurred more than six months before it was filed; or there is a procedure under another Act that is more appropriate in the circumstances.

Among the proactive and educational initiatives undertaken by the Conciliation and Compliance Division are the following:

Guidelines for processing complaints alleging discrimination because a woman is, or may become, pregnant, were developed to ensure a fair and consistent application of these provisions of the Code across the province. These guidelines will be distributed to employers, unions, women's groups and other organizations during fiscal year 1988/89.

Consultative and educational sessions were held with landlords, condominium owners, newspaper classified advertising managers and tenants' rights organizations to familiarize them with the recent amendments to the Code prohibiting "adults only" rental and purchasing agreements. A number of Commission-initiated complaints have been filed against landlords and condominium owners who have failed to comply with these provisions. Similar undertakings were made with respect to the amendment prohibiting discrimination in rental accommodation against persons aged 16 and 17 who are not under parental control.

A model policy against sexual harassment was developed by the staff of the Northern Region, as well as a procedure according to which employers can remedy this form of workplace discrimination. This model policy will be finalized and distributed to employers, unions and representative organizations during fiscal year 1988/89.

Also being developed are guidelines for employers and newspapers for writing advertisements for employment, to ensure that they comply with the provisions of Section 22(1) of the Code. This section provides that the right to equal treatment with respect to employment is infringed where an employment advertisement is published or displayed that directly or indirectly classifies or indicates qualifications by a prohibited ground of discrimination.

Toronto Central Region

This region was created in 1981 when the Commission's caseload had expanded to a point where complaints in the Metropolitan Toronto area could no longer be effectively dealt with by the two existing regions, Toronto East and Toronto West. The boundaries of Toronto Central Region extend from Keele Street on the west to Jarvis Street and Bayview Avenue on the east, and from the downtown core northward to Barrie and Burk's Falls. Located in the region are the head offices of the Government of Ontario and many major Ontario unions and industries, as well as many large hospitals, hotels, businesses and educational institutions.

The number of complaints registered during fiscal year 1987/88 stood at 275. The region experienced an increase in complaints alleging discrimination because of handicap relative to those on other grounds. The 89 complaints based on this ground were followed by those based on race, which totalled 45.

In addition to developing public education initiatives, regional staff have developed and maintained co-operative working relationships with employment and labour organizations, educational institutions and social service agencies in the Toronto area.

A number of significant issues and trends have emerged during the past year. A large proportion of complaints involve major policy matters, and a clear shift is evident from allegations of discrimination against individuals to complaints involving broad social issues. Included among them are bylaws that promote "adult only" housing accommodation, paternity leave and adoption leave policies, health insurance coverage for gay couples, a refusal on the part of a charitable organization to fund charities serving homosexuals, teachers' employee associations that are segregated along gender lines and compulsory retirement at the age of 65.

Toronto East Region

The regional headquarters of the Toronto East Region were moved from downtown Toronto to Scarborough in 1982, thus ensuring that the Commission's services are easily accessible to the community. The increase in complaints and public educational commitments, evident since the region was decentralized, indicates that the new office is meeting the needs of the Scarborough area. As well, in the six-year period since the office opened, the region has witnessed a large increase in complaints from towns and cities beyond the Metropolitan Toronto area.

The region includes Toronto's eastern suburbs and extends northward to Huntsville and Algonquin Park and eastward to Trenton. Much of the region's activity is centred on the Toronto-Scarborough area and in the densely populated lakeshore communities of Ajax, Whitby and Oshawa, where the automotive industry is well represented. The caseload in the Peterborough-Lindsay area has grown steadily over the past several years.

The region accounted for 275 complaints, or 15 per cent of the total complaints received by the Commission during the fiscal year. Of these, 103 related to handicap, 43 to race, 54 to sex and sexual harassment, 27 to age and the remaining 52 were distributed among all the other grounds.

Despite the increase in caseload, the staff have maintained a heavy public education schedule both in Metropolitan Toronto and major centres of the region, such as Oshawa, other towns on Lake Ontario and the Peterborough and Lindsay districts. In

most of these areas, public speaking engagements, seminars and workshops have been conducted in schools, with major manufacturers, employee groups, personnel associations and municipalities. Among the region's educational programs conducted during the fiscal year was a series of seminars for women who wish to return to the workplace, held in co-operation with Canada Manpower. The region also assisted the Peterborough Mayor's Community and Race Relations Committee in producing a manual for conducting workshops in cross-cultural and race relations. A close liaison with all such organizations is maintained and encouraged.

The region has maintained a high profile among its diverse and active communities, which include a large Chinese population in Agincourt and significant East Indian communities in Scarborough and eastern Toronto.

Toronto West Region

The headquarters of this region were also relocated in 1982 to the City of Mississauga. Toronto West includes Peel Region and part of Halton Region, extending to Oakville to the south and west. The regional boundary extends northward to the Nottawasaga Bay area.

The region is heavily oriented to manufacturing and is developing rapidly in both industrial growth and population size. It serves approximately one million residents. Indeed, the Metropolitan Toronto area overall received 838 complaints during the fiscal year, or nearly half of all cases opened throughout Ontario.

Complaints alleging discrimination because of handicap outnumbered cases registered on any other single ground, at 116. Complaints relating to the sex provisions of the Code represented the second highest complaint category, at 66. The number of complaints filed was 288, or 16.5 per cent of total. This represents the highest number of cases filed in any region.

A complaint involving the issue of the employer's duty to make reasonable efforts to accommodate handicapped employees is being heard by a Board of Inquiry. Another major case dealing with the employer's accommodation of an employee's religious obligations is also being litigated.

The region's programs in public education and consultation involved many undertakings with educational institutions, personnel associations, community organizations and senior-level managers and employers. However, the region's major emphasis was placed on reducing a large backlog of complaints, since the volume of complaints in this heavily industrialized area had increased greatly in the past several years.

The settlements of several complaints included an affirmative action component, and two resolutions resulted in the appointment by the respondent companies of an Ombudsman and human rights committee, to deal proactively with discrimination in the workplace.

Eastern Region

The Commission's Eastern Region covers the geographical area east of Trenton, extending northward from Lake Ontario and the St. Lawrence River to the Quebec

border. The region includes the Ottawa Valley from Deep River south to Hawkesbury. Its headquarters are in Ottawa and a district office is located in Kingston.

The region is located in the middle of a bilingual district. As human rights awareness rapidly transcends the confines of urban centres and moves into rural areas, more unilingual Francophones are exercising their rights under the Code.

The Regional Municipality of Ottawa-Carleton constitutes the highest population concentration, with almost half a million residents. Its labour force distribution is somewhat reflected in the types of complaints that are filed under the Code. As Canada's capital, Ottawa features a large, diversified group of professionals, working in governmental and non-governmental organizations, the diplomatic corps and institutions of higher learning. The region includes many service industries such as consulting, high-tech and tourism. Kingston and the St. Lawrence Seaway Valley are more industrialized, with a number of medium-sized factories and small businesses.

The volume of complaints has been on a consistent rise since the region was established in 1978. In the past four years alone, the total caseload has increased by 122 per cent.

Two hundred and one complaints or 11 per cent of the Commission's total, were received in this region during fiscal year 1987/88.

Complaints filed on the grounds of handicap and sex constituted the two largest categories during the fiscal year, followed by complaints of sexual harassment. These grounds accounted for 78 and 30 complaints received in the region respectively.

A settlement was reached in a case that had been referred to a Board of Inquiry, involving a Seventh Day Adventist who was dismissed for refusing to report to his job as a salesclerk on Saturdays, which is his sabbath. Negotiations prior to the hearing resulted in reinstatement of the complainant to a full-time position with Saturdays off, restoration of full seniority and benefits, and compensation in the amount of $25,000.

Among the region's public educational activities during the fiscal year was a jointly sponsored commemoration of Human Rights Day on December 10, with the Canadian Human Rights Commission and la Commission des droits de la personne du Québec. This co-operative project was first initiated in 1986, and it is expected that the three commissions will co-ordinate additional projects and forums based on their mutual interests.

Northern Region

This region, headquartered in Sudbury, has four district offices in Kenora, Thunder Bay, Sault Ste. Marie and Timmins.

The Northern Region constitutes 85 per cent of the province's geographical area and 10 per cent of its population. For this reason, the regional staff, as well as Commissioners, have continued to expand the Commission's outreach program to those communities that do not have immediate access to the services provided by the region's five offices. As well, toll-free telephone numbers are available to all residents of northern Ontario.

The number of complaints filed in the region stood at 205, or 11 per cent of the total. Handicap was the most prevalent ground, at 78 complaints.

The geographic boundaries for the Northern Region stretch from Mattawa in the east to the Manitoba border in the west, and from Parry Sound in the south to the shores of Hudson's Bay in the north. Of the 800,000 residents who live in the region, approximately 80,000 — or ten per cent — are Native Indians. Eighty per cent of complaints alleging discrimination on the grounds of race and colour are filed by Native persons. In addition, 30 per cent of residents are Francophones. As well as providing services in both French and English, the region has capability in Ojibway and Mohawk.

The Northern Region is best characterized as having resource-based industries with very little manufacturing or secondary industry to support the primary industries. Thus, any sudden shift in demand can destroy whole industries and force many people to look for new jobs. An example is the problems faced by the people of Elliot Lake when American demand for uranium dried up in the early 1960's and its revival as a community in the mid 1970's when the demand increased.

In addition to the region's outreach program, the staff also delivers a comprehensive consultative and educational service. The Human Rights Officer in Timmins developed and conducted a program in inter-cultural relations to members of the Timmins Police Force during the fiscal year. Staff also participated in a community, ethnic and race relations conference sponsored by the Race Relations Directorate in northwestern Ontario.

The Regional Manager participated in a province-wide teleconference on the Rights of the Disabled, which was sponsored by the Resource, Educational and Advocacy Centre for the Handicapped.

Southwestern Region

The Southwestern Region comprises a number of primarily industrial or commercial urban centres serving a nearby agricultural heartland. Also located in the region are eight Native reserves. The economy is therefore varied, ranging from the Big Three automobile manufacturers in Windsor; to large-scale commercial and institutional sectors, supplemented by automobile parts manufacturing, in London and Kitchener; to agriculture.

The Commission's programs are delivered through district offices located in Windsor, London and Kitchener, with London as the regional headquarters. The region includes Simcoe and Brantford, extends eastward to Guelph and continues up Number 6 Highway to Owen Sound and the Bruce Pensinsula.

The larger communities are slowly accommodating their changing population mosaic as more racial minorities arrive and enter the work force. At the same time, women are assuming non-traditional roles in greater numbers, seeking work outside the home and in job categories previously closed to them.

Two hundred and thirty-one complaints were filed in the region during 1987/88, or 13 per cent of the total. Handicap and sex cases were predominant, at 92 and 38 respectively.

Among the region's public educational activities during the fiscal year was its participation in an employment equity conference in London, sponsored by the Race Relations Directorate. Approximately 100 human resources personnel received hands-on training in providing remedies for systemic discrimination. The regional Manager was a member of the executive planning committee for the conference and chaired the session on data collection.

Hamilton-Niagara Region

The Hamilton-Niagara Region was established in 1984 because the human rights issues in the Southwest had increased to the point where they could no longer be adequately addressed within the former regional boundaries.

Regional headquarters are located in Hamilton and there is a district office in St. Catharines. The region covers the Golden Horseshoe and Greater Hamilton areas including Burlington, Simcoe and Port Dover. The region includes a large industrialized base and a rich agricultural economy. The total number of complaints received during the fiscal year was 287, or 16.5 per cent of all cases throughout the province.

During the fiscal year, the region saw an increase in complaints citing the ground of handicap, which rose from 39 in the previous year to 150 in 1987/88.

The regional staff have conducted a number of seminars and other educational projects on equal opportunity in employment, with senior managers, personnel associations and industrial relations officers.

Several major employment equity initiatives have been built into case settlements: a large manufacturer and a transit authority agreed to establish numerical targets for the employment of women, and a school board and regional municipality are being assisted in the development of an affirmative action plan for women and members of racial minorities.

STATISTICAL TABLES 1987/88

Tables on Complaints Received

Table		Page
1	By Region and Ground	49
2	By Ground and Provision	50
3	Type of Handicap	51

Tables on Complaints Closed

4	By Disposition and Ground	52
5	Settlements Effected by Ground	53
6	By Disposition, Ground and Provision	54
7	By Disposition, Sex of Complainant and Ground	55
8	By Disposition, Stage of Employment and Ground	56
9	By Type of Work and Ground	57
10	By Type of Industry and Ground	58

Other Tables

11	Boards of Inquiry Appointed and Completed	59
12	Inquiries, Voluntary Compliance and Public Education	59

Additional statistics are available upon request from the Commission.

TABLE 1 - Complaints Received by Region of Registration and Ground

Region: / Ground:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offences	Reprisal	Breach of Settlement	No Grounds	**Total**	Region % of Total
Eastern	14	8	5	30	18	4	15	11	11	78	6	0	1	0	0	**201**	11%
Hamilton/Niagara	21	3	-	33	20	3	15	13	21	150	6	0	2	0	0	**287**	16%
Northern	24	10	3	32	14	3	12	12	11	78	4	0	0	0	2	**205**	11%
Southwestern	18	9	2	38	25	1	24	6	12	92	2	1	1	0	0	**231**	13%
U.F.H.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	**24**	1%
Toronto Central	45	15	11	32	22	6	27	8	12	89	4	0	3	0	1	**275**	15%
Toronto East	43	7	3	36	18	3	27	10	23	103	1	0	1	0	0	**275**	15%
Toronto West	59	7	2	37	29	0	15	5	10	116	3	0	5	0	0	**288**	16%
Total (%)	224 13%	59 3%	26 1%	238 14%	146 8%	20 1%	135 8%	65 4%	100 6%	730 41%	26 1%	1 -	13 1%	0 -	3 -	**1786** 100%	100%

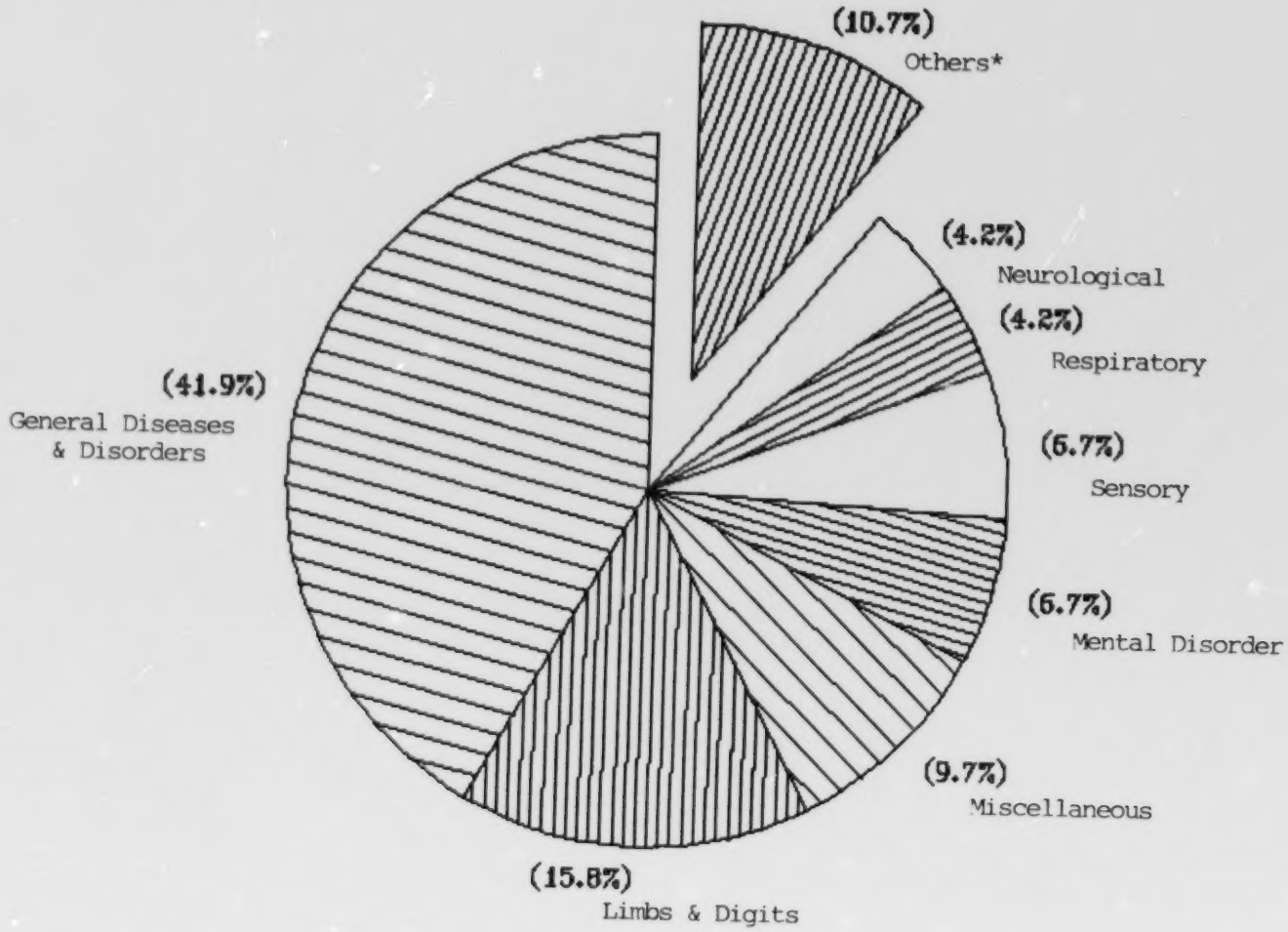
TABLE 2 – Complaints Received by Ground and Provision, 1987/88

Ground: / Code Provisions:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance (Only in Accommodation)	Record of Offences (Only in Employment)	Reprisal/Breach of Settlement	No Ground (Sec. 33)	**Total**	Provision % of Total
Services	37	9	6	15	-	10	8	10	4	66	1	-	-	1	**167**	9
Accommodation	21	3	-	14	2	-	15	16	72	5	22	-	-	-	**170**	10
Contracts	3	1	-	-	-	-	1	3	-	1	-	-	-	-	**9**	1
Employment	158	44	20	206	144	9	111	36	24	654	3	1	-	2	**1412**	79
Vocational Associations	5	2	-	3	-	1	-	-	-	4	-	-	-	-	**15**	1
Reprisal	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	**13**	1
Breach of Settlement	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0**	-
Total	**224**	**59**	**26**	**238**	**146**	**20**	**135**	**65**	**100**	**730**	**26**	**1**	**13**	**3**	**1786**	100
Ground % of Total	13	3	1	14	8	1	8	4	6	41	1	-	1	-	100	
Extension of Code Provisions Also Cited in Complaints:																
Constructive Discrimination	6	1	-	5	-	-	-	2	2	2	-	-	-	-	**18**	23
Association Discrimination	6	-	-	3	1	-	-	2	1	-	-	1	-	-	**14**	20
Announced Discrimination	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**3**	2
Advertising	1	-	2	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	**6**	6
Application Forms	-	1	2	1	-	-	15	3	1	4	-	-	-	-	**27**	49
Total	13	2	4	11	1	-	17	9	4	6	-	1	-	-	**68**	100

TABLE 3

HANDICAP CASES RECEIVED, 1987/88

Total: 730



* Cardiovascular, Neuromuscular, Learning Disability, Mental Retardation, Workers' Compensation Act.

TABLE 4

DISPOSITION BY GROUNDS

Cases Closed, 1987/88

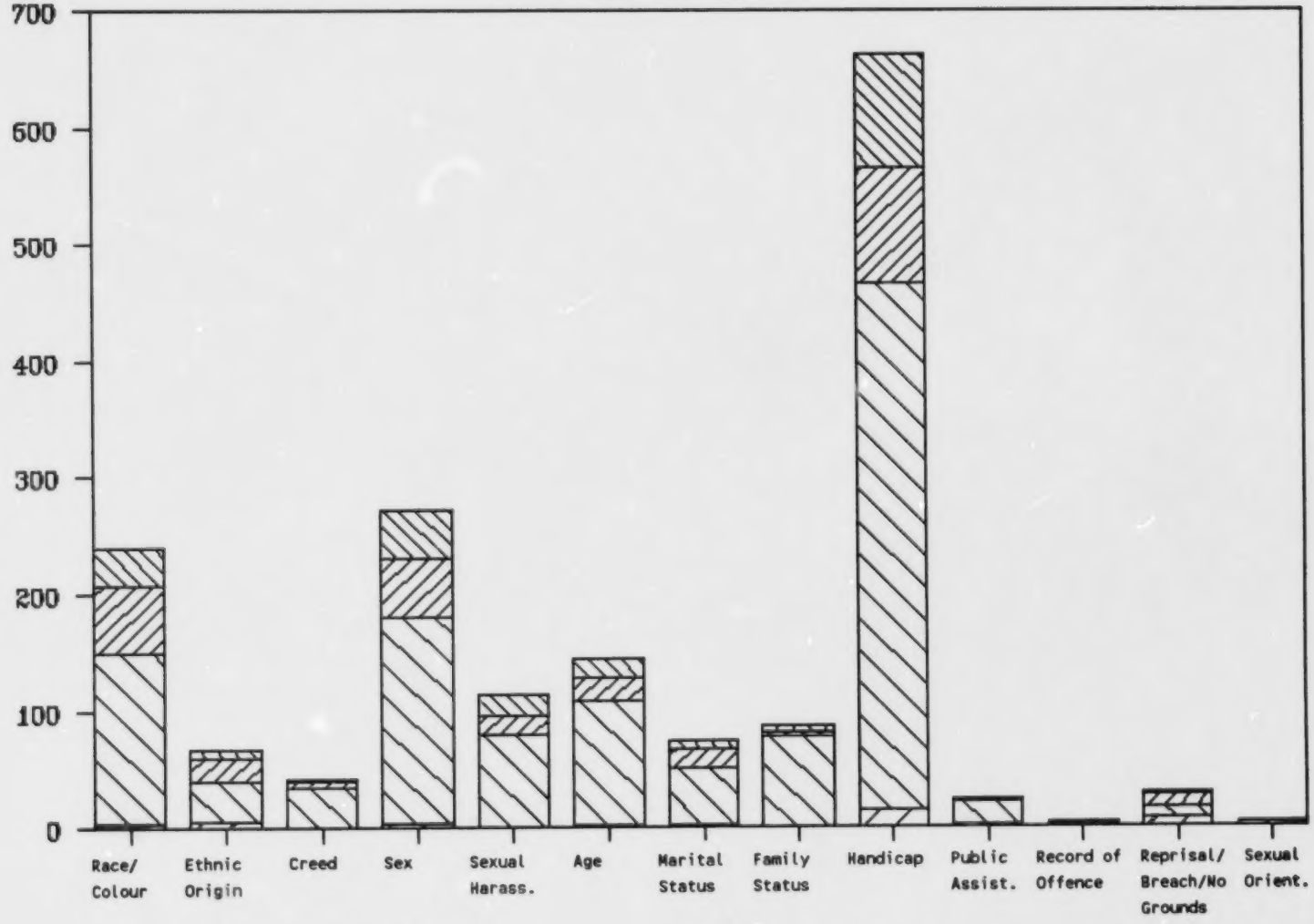


TABLE 5 – Settlements Effected by Ground

Ground:	Settlement: Specific and General Damages	Number of Complainants Who Received Damages	Offer of Job or Facility	Offer of or Consideration for Next Job or Facility	Affirmative Action Implemented	Seminars With Respondent Staff	Review of Policies or Documents	Issuance or Correction of References	Letter of Apology to Complainant	Written Declaration of Management Policies
Race/Colour	$246,988	43	28	3	3	9	30	17	24	55
Ethnic Origin	33,583	3	4	3	-	1	5	1	3	4
Creed	108,850	8	11	-	-	2	15	4	2	4
Sex & Pregnancy	95,336	51	32	6	5	2	30	20	12	51
Sexual Harassment	110,883	44	4	1	-	7	24	9	17	47
Sexual Orientation	200	1	-	-	-	-	2	-	-	2
Age	47,257	21	19	-	2	2	34	4	8	31
Marital Status	105,443	9	15	1	-	-	11	4	4	8
Family Status	9,500	9	26	11	-	1	22	1	7	18
Handicap	543,965	166	118	21	2	10	51	42	30	133
Receipt of Public Assistance	1,455	2	5	2	-	1	4	-	1	4
Record of Offences	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-
Reprisal/Breach/No Grounds	40,312	8	4	-	-	1	1	2	4	5
Total	**$1,363,772**	**365**	**268**	**48**	**12**	**36**	**230**	**104**	**112**	**362**

TABLE 6 - Complaints Closed by Disposition, Ground and Provision

Type of Disposition: / Ground:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offences	Reprisal/Breach of Settlement/No Grounds	Total	Percentage
EMPLOYMENT															
Settled	101	24	29	150	81	3	84	20	10	404	-	2	-	908	66
Dismissed/Not Pursued	45	17	3	45	18	-	22	13	2	101	2	3	2	273	20
Withdrawn	20	4	2	39	18	-	13	3	2	93	-	-	-	194	14
Sub-Total	166	45	34	234	117	3	119	36	14	598	2	5	2	1375	100
ACCOMMODATION															
Settled	15	4	1	7	-	-	13	15	59	5	20	-	-	139	87
Dismissed/Not Pursued	3	1	-	1	-	-	1	4	1	1	1	-	-	13	8
Withdrawn	4	-	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	-	7	4
Sub-Total	22	5	1	8	-	-	14	20	62	6	21	-	-	159	100
SERVICES															
Settled	23	6	4	12	-	2	6	12	8	43	-	-	-	116	67
Dismissed/Not Pursued	11	6	2	7	-	-	1	2	2	9	1	-	2	43	25
Withdrawn	4	1	-	2	-	-	2	1	-	5	-	-	-	15	9
Sub-Total	38	13	6	21	-	2	9	15	10	57	1	-	2	174	100
CONTRACTS/VOCATIONAL ASSOCIATIONS/REPRISAL/BREACH OF SETTLEMENT															
Settled	5	-	-	5	-	-	1	1	-	2	-	-	10	24	43
Dismissed/Not Pursued	5	3	1	1	-	-	-	1	-	2	-	-	13	26	46
Withdrawn	2	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	2	6	11
Sub-Total	12	4	1	6	-	-	1	3	-	4	-	-	25	56	100

TABLE 7 - Complaints Closed by Disposition, Sex of Complainant and Ground

Males						Females			
Settled Nos.	%	Dismissed Nos.	%	Withdrawn Nos.	%	Total Nos.		Total Nos.	Settled Nos.	%	Dismissed Nos.	%	Withdrawn Nos.	%
83	(55)	50	(33)	19	(31)	152	Race	95	63	(66)	20	(21)	12	(13)
17	(40)	20	(48)	5	(12)	42	Ethnic Origin	24	16	(67)	7	(29)	1	(4)
21	(88)	2	(8)	1	(4)	24	Creed	17	13	(76)	4	(24)	-	(0)
29	(56)	17	(33)	6	(12)	52	Sex & Pregnancy	211	138	(65)	38	(18)	35	(17)
1	(17)	3	(50)	2	(33)	6	Sexual Harassment	108	78	(72)	14	(13)	16	(15)
49	(60)	18	(22)	14	(17)	81	Age	53	47	(89)	5	(9)	2	(2)
16	(67)	7	(29)	1	(4)	24	Marital Status	50	32	(64)	13	(26)	5	(10)
21	(84)	3	(12)	1	(4)	25	Family Status	59	54	(92)	2	(3)	3	(5)
228	(62)	84	(23)	54	(15)	366	Handicap	289	216	(75)	29	(10)	44	(15)
6	(67)	3	(33)	-	(0)	9	Public Assistance	15	14	(93)	1	(7)	-	(0)
-	-	3	(100)	-	(0)	3	Record of Offences	2	2	(100)	-	(0)	-	(0)
5	(31)	9	(56)	2	(13)	16	Other*	5	3	(60)	2	(40)	-	(0)
476	-	**219**	-	**105**	-	**800**	**Total**	**928**	**676**	-	**135**	-	**117**	-
60%	-	27%	-	13%	-	100%	Percentage	100%	73%	-	15%	-	13%	-

* Sexual Orientation, Reprisal, Breach of Settlement and No Ground (Section 33).

TABLE 8 - Employment Complaints Closed by Disposition, Stage of Employment and Ground

Type of Disposition: / Ground:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offences	Breach/No Grounds	**TOTAL**	% of Total
						RECRUITMENT AND HIRING								
Settled	13	7	8	46	-	46	10	3	56	-	-	-	189	69
Dismissed/Not Pursued	9	7	1	6	-	3	2	-	24	-	1	1	54	20
Withdrawn	4	1	1	6	-	6	1	2	8	-	1	1	29	11
Sub-Total	**26**	**15**	**10**	**58**	**-**	**55**	**13**	**5**	**88**	**-**	**1**	**1**	**272**	100
% of Total	16	33	29	25	-	46	36	36	15	-	20	50	22	
						TERMINATION								
Settled	50	10	8	79	2	22	7	6	301	-	1	-	486	66
Dismissed/Not Pursued	23	5	2	16	-	11	11	1	65	1	1	1	137	19
Withdrawn	12	3	-	20	-	4	-	-	71	-	-	-	110	15
Sub-Total	**85**	**18**	**10**	**115**	**2**	**37**	**18**	**7**	**437**	**1**	**2**	**1**	**733**	100
% of Total	51	40	29	49	67	31	50	50	73	50	40	50	58	
						DURING EMPLOYMENT								
Settled	38	7	13	25	1	16	3	1	47	-	1	-	157	60
Dismissed/Not Pursued	13	5	-	23	-	8	-	1	12	1	1	-	64	25
Withdrawn	4	-	1	13	-	3	2	-	14	-	-	-	37	15
Sub-Total	**55**	**12**	**14**	**61**	**1**	**27**	**5**	**2**	**73**	**1**	**2**	**-**	**253**	100
% of Total	33	27	41	26	33	23	14	14	12	50	40	-	20	
Total	**166**	**45**	**34**	**234**	**3**	**119**	**36**	**14**	**598**	**2**	**5**	**2**	**1258**	100
Percentage	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

TABLE 9 - Employment Complaints Closed by Type of Work and Ground

Type of Work: / Ground:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offences	Reprisal, etc.	TOTAL	% of Total
Professional/ Managerial/Technical (Lawyer, Technician, Manager, Teacher, Inspector, Nurse, etc.)	30	14	5	42	16	-	20	6	1	66	-	1	2	**203**	15
Sales (Sales Representative, Buyer, Sales Clerk, etc.)	9	2	4	40	18	-	19	2	1	55	-	1	-	**151**	11
Clerical Typist, Filing/Accounting Clerk, Receptionist, Key Puncher, etc.)	24	5	5	53	31	-	18	7	2	65	1	-	-	**211**	15
Crafts and Foremen/Women (Plumber, Baker, Hairdresser, Lead Hand, Mechanic, etc.)	18	7	2	14	5	-	9	1	-	51	-	-	-	**107**	8
Operatives Punch Press/Lathe/Machine/Crane Operator, Welder, etc.)	12	3	2	4	1	-	7	-	4	78	-	-	-	**111**	8
Services (Waiter/ress, Domestic, Security Guard, Building Superintendent, etc.)	25	8	9	40	28	2	14	4	1	88	-	1	-	**220**	16
Labour/General (Driver, Shipper, Cleaner, Assembly Line Worker, Factory Hand, Labourer, etc.)	48	6	7	41	18	1	32	16	5	195	1	2	-	**372**	27
Total	**166**	**45**	**34**	**234**	**117**	**3**	**119**	**36**	**14**	**598**	**2**	**5**	**2**	**1375**	**100**

TABLE 10 - Cases Closed by Respondents' Type of Industry and Grounds

Ground: / Type of Industry:	Race/Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex and Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Records of Offence	No grounds etc.	TOTAL	% of Total
Natural Resources	**1**	-	-	**2**	-	-	**3**	**2**	-	**30**	-	-	-	**38**	**2**
Manufacturing															
Metals/Parts/Machinery	14	2	-	6	-	-	12	-	1	64	-	-	2	101	
Food/Tobacco	7	-	-	7	2	-	8	8	2	23	2	1	1	61	
Wood/Furniture/Paper	4	1	-	2	1	-	-	1	2	16	-	-	1	28	
Automotive/Aircraft	6	1	1	7	2	-	2	1	-	28	-	-	1	49	
Electrical	3	1	2	9	4	-	6	-	1	20	-	-	2	48	
Other	22	5	1	33	10	-	11	4	1	81	-	-	5	173	
Sub-total	**56**	**10**	**4**	**64**	**19**	-	**39**	**14**	**7**	**232**	**2**	**1**	**12**	**460**	26
Construction	**2**	**1**	-	**4**	**3**	-	-	**1**	**1**	**12**	-	-	-	**24**	1
Transportation/Communications/Utilities	**8**	**3**	**6**	**9**	**1**	-	**7**	**2**	-	**21**	-	**1**	-	**58**	3
Trade and Retail	**27**	**3**	**6**	**39**	**21**	**2**	**27**	**8**	**4**	**95**	-	**2**	**1**	**235**	13
Finance, Insurance, Real Estate	**23**	**6**	**1**	**21**	**12**	-	**19**	**27**	**59**	**34**	**21**	-	**1**	**224**	13
Community/Business/Personal Services															
Schools/Colleges/Universities	8	6	4	9	1	-	7	1	2	13	-	-	3	54	
Hospitals/Physicians	25	7	4	14	6	-	5	3	1	33	-	-	3	101	
Employment Agencies	-	-	1	6	-	-	1	-	-	4	-	-	-	12	
Hotels/Restaurants	28	4	5	37	23	2	9	1	4	55	-	-	2	170	
Building Services	10	2	3	9	7	-	4	1	-	33	-	-	1	70	
Other	28	18	5	45	15	1	8	6	4	48	1	-	3	182	
Sub-total	**99**	**37**	**22**	**120**	**52**	**3**	**34**	**12**	**11**	**186**	**1**	-	**12**	**589**	33
Public Administration	**23**	**6**	**4**	**10**	**6**	-	**14**	**8**	**4**	**50**	-	**1**	**3**	**129**	7
Unspecified & Inapplicable	-	1	-	3	-	-	1	-	-	2	-	-	-	7	
Total	**239**	**67**	**43**	**272**	**114**	**5**	**144**	**74**	**86**	**662**	**24**	**5**	**29**	**1764**	100

TABLE 11 - Boards of Inquiry Appointed and Completed, 1987/88 (1986/87)

	1987/88	1986/87
Boards Appointed	26	70
Boards Completed:	46	35
Pre-hearing Settlements	23	6
Decisions for Complainant	18	24
Decisions for Respondent	5	5
Board Decisions Under Appeal	5	16

TABLE 12 - Inquiries, Voluntary Compliance And Public Education, 1987/88 (1986/87)

Compliance Division	1987/88	1986/87
Inquiries	56,791	50,579
Referrals	16,812	16,427
Informal Resolutions	74	68
Application Form Reviews	798	562
Advertising Reviews	254	167
Exemptions	128	84
Public Education Activities	420	499
Publications Distributed	230,892	255,115

ONTARIO HUMAN RIGHTS COMMISSION

at March 31, 1988

Office of the Chairman

Cain, Wylie
Douglas, Reata
Justason, Barbara
Silberman, Toni
Wacyk, Tanja

Legal Section

Davis, Lillian
Falkner, Judith
* Hoobin, D'Arcy
Lazor, Yan
Wilson, Chris
* Winter, John

Head Office

Armstrong, Jill
Beange, Carolynn
* Brophy, Brian
Choudhury, Nisha
Jim, Serena
McKee, Anne
* Reynolds, Jessica
Yatco, Jose

Conciliation and Compliance Division

Hurley, Helen
Nakamura, Mark
Sequeira, Vera
Stratton, Jim
Svegzda, Laima

Unit for the Handicapped

* Binstock, Rob
* Gulamhussein, Zarina
Mahoney, Owen
Morris, Greg
Ramanujam, Sita
Ruiter, Fred
Singh, Vidya
* Yale, Michael

Eastern Ontario Region

* Chan, Lucienne
Cotton, W. Murray
* Delph, Esther
* Hershorn, Barbara
Kalimootoo, Roxanne
Legault, Therese
Maillet, René
Polley, Joe
Richard, Maurice

Hamilton-Niagara Region

Cargill-Sim, Fiona
* Ferrer, Tony
Firth, Dana
Jostman, Susan
McSween, Selwyn
* Parr, Steve
Strojin, Anny
Witter, Merv

Toronto East Region

Caffrey, Colm
Della Vella, Rick
Edwards, Neil
Fiddes, Judy
* Hasan, Zahra
Horsford, Jocelyn
Ioi, Rod
Kerna, Gloria
Masellis, Vicki
Morrison, Glen
Palacio, Roger
Phillips, Lolita
Seales, Robert

Northern Ontario Region

Buffington, Margaret
* Daybutch, Gloria
Fratesi, Debra
Lapalme, Gilles
Mitchell, Irene
Ryan, Lori
St. Onge, Jo-Anne
* Serpell, Frances
Welch, Dan

Southwestern Ontario Region

Barnes, Dorothy
Blackwood, Calvin
Burns, Walter
Carrick, Anne
Dahlin, Anita
Harrington, Rick
Koushik, Aruna
Schiller, David

Toronto Central Region

Ackroyd, Lynda
Balter, Israel
Davidson, Marcia
Della-Nebbia, Nancy
Felix, Victoria
* Gaspar, Fern
* Holt, Silvilyn
Johnson, Beverley
Lawrence, Greg
Mullings, Paulette
Nebout, Maggie
Obermuller, Dianne
Speranzini, Gary
Stern, Doris
Williams, Ashworth

Toronto West Region

Benaglia, Maggie
Buchok, Paula
Chapman, Shirley
Cooper, Connie
Fox, Anita
Frank, Diane
Hajsaniuk, Drew
Kaczmarski, Joan
MacKenzie, Wes
Marcuz, Vic
* Samuels, Mary
Sibblies, Geanine
Soondarsingh, Vijay
* Whiteside, Anne

* These staff members are on contract or secondment.

COMMISSION OFFICES

Head Office

400 University Avenue
Toronto, Ontario
M7A 1T7
(416) 965-6841

Branch Offices

Hamilton

119 King Street West
L8N 3Z9
(416) 521-7736

Kenora

808 Robertson Street
P9N 1X9
(807) 468-3128

Kingston

1055 Princess Street
K7L 1H3
(613) 545-4340

Kitchener

824 King Street West
N2G 1G1
(519) 744-8101

London

205 Oxford Street East
N6A 5G6
(519) 439-3231

Ottawa

2197 Riverside Drive
K1H 7X3
(613) 523-7530

Sault Ste. Marie

390 Bay Street
P6A 1X2
(705) 949-3331

St. Catharines

205 King Street
L2R 3J5
(416) 682-7261

Sudbury

199 Larch Street
P3E 5P9
(705) 675-4455

Thunder Bay

435 James Street South
P7E 6E3
(807) 475-1691

Timmins

273 Third Avenue
P4N 1E2
(705) 267-6231

Toronto Central

400 University Avenue
Toronto M7A 1T7
(416) 965-6841

Toronto East

2500 Lawrence Avenue East
Scarborough M1P 2R7
(416) 750-3575

Toronto West

2 Robert Speck Parkway
Mississauga L4Z 1H8
(416) 273-7811

Windsor

500 Ouellette Avenue
N9A 1B3
(519) 256-8278

RAPPORT ANNUEL

1987 1988

Commission ontarienne des droits de la personne

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

RAPPORT ANNUEL

1987-1988

Publiépar le ministère des Affaires civiques.
Imprimé par l'imprimeur de la Reine pour l'Ontario,
Province de l'Ontario, Toronto, Canada

© 1988 Gouvernement de l'Ontario

SOMMAIRE

Page

Lettre de présentation..... 1

Message du commissaire en chef..... 2

La Commission..... 4

Initiatives de la Commission 1987-1988..... 10

Initiatives juridiques 1987-1988..... 14

Discrimination fondée sur un handicap..... 23

Exemples de plaintes de discrimination déposées en 1987-1988..... 28

Décisions des commissions d'enquête et des tribunaux 1987-1988..... 39

Activités régionales 1987-1988..... 52

Statistiques..... 59

Commission ontarienne des droits de la personne..... 71

Bureaux de la Commission..... 73

Dans le titre de la page 39, l'intimé a été fanssement identifié comme étant The Canadian Tire Corp., alors qu'il était Taro Painting and Decorating Division.

L'intimé est bien identifié le restant de l'article du cas.

Ontario Human Rights Commission
Commission ontarienne des droits de la personne

Office of the Chief Commissioner
Bureau du Commissaire en chef

400 University Avenue
Toronto, Ontario
M7A 1T7
416/965-6841

Juin 1988

Monsieur Gerry Phillips
Ministre des Affaires civiques
77, rue Bloor ouest
6e étage
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

Monsieur le ministre,

Conformément au paragraphe 30(1) du Code des droits de la personne (1981), j'ai le plaisir de vous présenter le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne, pour l'exercice 1987-1988, qui doit être déposé à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Veuillez agréer, Monsieur le ministre, l'assurance de mes sentiments les plus distingués.

Le commissaire en chef,

Raj Anand

MESSAGE DU COMMISSAIRE EN CHEF

J'ai eu la chance de me voir confier le rôle de commissaire en chef durant l'une des périodes sans doute les plus dynamiques et les plus stimulantes de l'histoire des droits de la personne, non seulement en Ontario, mais dans le reste du pays.

Au cours des six dernières années, l'expansion et le développement ayant trait aux mesures législatives qui nous intéressent et au fonctionnement de notre organisme ont pris une ampleur sans précédent et j'espère, avec mes collègues, avoir l'occasion d'élargir davantage le champ de nos activités et de nos initiatives.

En premier lieu, il nous faudra améliorer, rationaliser et mieux équilibrer les procédures relatives aux plaintes. Au cours des dix dernières années, la Commission a manqué de ressources, surtout depuis la mise en application de changements importants apportés au code à partir de 1981. De plus amples ressources permettront de corriger ce problème dans une certaine mesure, mais cela n'est cependant pas suffisant. Nous avons déjà entrepris un remaniement complet de nos procédures et prévoyons la préparation d'un manuel d'usage interne aussi bien qu'externe, afin de permettre au public de se familiariser avec la procédure à suivre. Nous pourrions ainsi réduire à six mois la durée de règlement des plaintes.

En second lieu, je préconise la création d'un certain nombre d'unités distinctes de programmation. L'unité chargée de l'éducation du public et de l'information établira et maintiendra des rapports avec les médias, le public et les groupes que nous servons dans le but de conscientiser tous les Ontariens quant à leurs droits et à leurs responsabilités en vertu du Code des droits de la personne.

La création d'une Unité des politiques et de la recherche est fondée sur ma conviction que l'étude des droits de la personne nécessite une approche globale pour mieux appuyer nos activités dans chaque cas particulier.

L'utilité d'une unité systémique a été reconnue depuis quelque temps déjà; elle pourrait traiter les cas de discrimination à plus vaste échelle et collaborer avec les entreprises afin de s'assurer que leurs politiques et méthodes ne contreviennent pas involontairement au code.

Un service juridique renforcé ainsi que des ressources administratives supplémentaires pourraient nous aider à avoir de moins en moins de liens de dépendance avec le gouvernement.

Enfin, j'ai l'intention de mettre en valeur la Commission dans son rôle de défenseur et en tant que ressource communautaire importante. À cet effet, nous consulterons régulièrement les divers groupes que nous servons, le monde des affaires et de l'industrie, les syndicats, organismes gouvernementaux, institutions religieuses, écoles, médias, groupes communautaires et particuliers, afin que nos politiques et procédures permettent un règlement plus rapide et plus efficace des cas traitant des droits de la personne.

Je tiens ici à rendre hommage à mon prédécesseur, le chanoine Borden Purcell, de son inlassable dévouement à la cause des droits de la personne, tant au palier local qu'international.

Après avoir consacré près de vingt ans à la Commission, où il a occupé divers postes, George Brown, directeur administratif, a décidé de retourner au monde universitaire, où il participe à un important projet de recherches visant à promouvoir les droits de la personne. Nous le remercions de sa contribution et de ses efforts dans la poursuite de la justice et de l'excellence, et nous lui souhaitons un franc succès dans ses nouveaux projets.

LA COMMISSION

M. Raj Anand, commissaire en chef

Originaire de New Delhi (Inde), M. Anand a été nommé à la tête de la Commission le 4 janvier 1988. Diplômé magna cum laude en mathématiques de l'Université Queen's, il a fait ses études à la Faculté de droit de l'Université de Toronto. Il est membre du Barreau depuis 1980. Détenteur de nombreuses bourses et distinctions académiques, M. Anand est également l'auteur d'articles juridiques sur les dispositions de la charte ayant trait aux droits à l'égalité, les abus en psychiatrie et les droits des enfants. En 1987, il représentait à lui seul le Groupe d'étude sur l'effet de la loi concernant la violation de propriété publique sur les jeunes et les minorités. Avant d'être nommé commissaire en chef, M. Anand était un associé du cabinet d'avocats Cavalluzzo, Hayes and Lennon de Toronto.

Chanoine Borden C. Purcell, président sortant

Membre de la Commission depuis janvier 1978, le chanoine Purcell a terminé son second mandat à la présidence de la Commission en décembre 1987. Premier ecclésiastique à présider une telle commission en Ontario, le chanoine Purcell a organisé et convoqué de nombreuses conférences oecuméniques traitant du racisme, des réfugiés et des autres personnes défavorisées. Dans le domaine des droits de la personne, il participe aux activités de nombreux organismes internationaux, et il est membre du conseil national de la Fondation canadienne des droits de l'homme et membre du comité consultatif du Conseil canadien des églises.

M. R. Lou Ronson, vice-président

M. Ronson a quitté récemment la présidence du conseil de la Workwear Corporation of Canada et siège au conseil d'administration de plus d'une vingtaine d'entreprises et d'organismes communautaires. Lauréat de

nombreux prix humanitaires, notamment du prix national en relations humaines du Conseil canadien des chrétiens et des juifs, il a également présidé une mission commerciale internationale organisée par le ministère de l'Industrie et du Tourisme de l'Ontario et la Chambre de commerce Canada-Israël. Il a été délégué à l'Atelier international de l'UNESCO sur le racisme et la discrimination, en 1971. Il a également été président national de la Ligue des droits de la personne de B'nai Brith. M. Ronson vient d'accepter un nouveau mandat.

M. Dan McIntyre, commissaire aux rapports entre les races

Diplômé en administration des affaires et en service social, M. McIntyre est commissaire depuis janvier 1986. Avant d'être nommé directeur de la région ontarienne de la Commission canadienne des droits de la personne, en 1982, il était chef des relations communautaires pour cette Commission. Militant syndical, il a également été président de la Section 70176 de l'Alliance de la fonction publique du Canada. Au début de sa carrière, il avait été agent des droits de la personne, travailleur social et directeur des services à la jeunesse, au Nouveau-Brunswick. M. McIntyre n'est plus membre de la Commission.

M. George W. Bancroft, commissaire

M. Bancroft est professeur et ancien président du département d'histoire, philosophie et sociologie de l'éducation, à l'Université de Toronto. Ses nombreux écrits traitent d'éducation et de sociologie et des relations entre groupes. De 1980 à 1983, il était directeur administratif de la Division des relations civiques et multiculturelles de l'ancien ministère des Affaires culturelles et des Loisirs. Il fait partie du conseil d'administration du Conseil canadien des chrétiens et des juifs (région de l'Ontario).

M. John Bennett, commissaire

Domicilié à Sault Ste. Marie, M. Bennett travaille depuis 1950 à l'Algoma Steel Corporation Ltd. Militant syndical, M. Bennett est également membre du conseil d'administration de Centraide, du Collège d'arts appliqués et de technologie de Sault Ste. Marie, de l'Association canadienne pour la santé mentale, de l'hôpital Plummer Memorial, de Community Futures, de Soogoma Industries et de la Fondation Plummer. Le mandat de M. Bennett a pris fin en février 1988.

Mme Leslie Blake-Côté, commissaire

Mme Blake-Côté possède une vaste expérience en enseignement, journalisme, consultation et relations publiques. Elle est rédactrice pour divers magazines et journaux locaux et nationaux, et documentaliste-animatrice de nombreux documentaires à la télévision. Elle a déjà oeuvré dans le domaine des droits de la personne et à des activités communautaires et bénévoles. Mme Blake-Côté a donné sa démission au moment où elle a quitté la province.

M. John T. Cochrane, commissaire

M. Cochrane est membre du conseil exécutif de la Section 6500 de la United Steelworkers of America, et vice-président du Conseil d'ouvriers de Sudbury et du district. Il sert d'agent de liaison entre la Commission des accidents du travail et les Comités santé et sécurité des syndicats locaux, recueillant des renseignements au sujet de demandes d'indemnisation des travailleurs. M. Cochrane est également membre du Comité des services d'emploi pour les jeunes, et ancien directeur de la Elizabeth Fry Society.

Mme Reva Devins, commissaire

Nommée à la Commission en février 1987, Mme Devins a étudié à l'Université York. Elle est diplômée en droit de l'Université de Harvard et d'Osgoode Hall. Elle a tra-

vaillé récemment à titre de clerc pour un juge de la Cour suprême du Canada.

M. A.J. Diamond, commissaire

Architecte et urbaniste renommé depuis plus de vingt ans, M. Diamond a remporté de nombreux prix nationaux et internationaux en architecture et en urbanisme. Diplômé des universités du Cap, de Pennsylvanie et d'Oxford, maître de conférence et professeur dans diverses universités au Canada et aux États-Unis, M. Diamond a été, entre autres, président du Comité consultatif sur le design de la Commission de la capitale nationale.

M^me^ Catherine L. Frazee, commissaire

M^me^ Frazee est commissaire à la Commission ontarienne des droits de la personne depuis février 1985. Elle vient d'être renommée pour un second mandat. Coordonnatrice des normes relatives aux produits chez Pétroles Esso Canada, M^me^ Frazee est membre du conseil d'administration de l'Association canadienne des paraplégiques et a travaillé à titre bénévole au sein de divers organismes communautaires dont Help Line, Jeux olympiques spéciaux du Canada pour les handicapés intellectuels, Année internationale des personnes handicapées et Daybreak Community for Mentally Disabled Adults.

M^me^ Elizabeth Kishkon, commissaire

Résidente de Windsor, M^me^ Kishkon a été nommée commissaire en mars 1986. Elle a commencé sa carrière comme commentatrice politique et intervieweuse à la CBC en 1971. M^me^ Kishkon fait partie du conseil d'administration de divers organismes de services sociaux et participe de façon active aux projets communautaires et aux affaires municipales. Elle a été membre du Conseil municipal de Windsor et vient d'être élue première femme maire de cette ville.

M. Louis Lenkinski, commissaire

Membre de l'Union internationale des rembourreurs pendant de nombreuses années, M. Lenkinski en a été le représentant commercial de 1958 à 1969. Depuis, il a assumé les fonctions de directeur des projets et de secrétaire administratif du Conseil du travail du Toronto métropolitain. En 1975, il était nommé adjoint de direction de la Fédération du travail de l'Ontario. En 1984, il devenait membre à temps partiel de la Commission des relations de travail de l'Ontario. Participant activement au conseil d'administration de nombreux organismes communautaires, M. Lenkinski a été nommé commissaire en juillet 1987 pour une période de trois ans, et il est présentement le rédacteur en chef du bulletin Affirmation.

M^me^ Lilian Ma, commissaire

Nommée à la Commission en mars 1986, M^me^ Ma est actuellement associée de recherche au département de biochimie de l'Université de Toronto. Très active au sein de la collectivité, M^me^ Ma a été administratrice et membre de divers organismes : Conseil ethnoculturel du Canada, Conseil national des Canadiens-Chinois, Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada et Conseil des Canadiens-Chinois de l'Ontario. Elle est membre du Comité des droits à l'égalité, mis sur pied par le Conseil canadien de développement social afin d'administrer le programme de contestation de la Cour fédérale.

M^me^ Shirley O'Connor, commissaire

M^me^ O'Connor, qui est présidente de la Ontario Native Women's Association, habite à Sioux Lookout, en Ontario. Elle a été directrice du Nishnawbe Gamik Friendship Centre et membre de la Chambre de commerce de Sioux Lookout et du Town Council Economic Development Committee de 1984 à 1986. M^me^ O'Connor a également fait partie du conseil d'administration de l'hôpital général de Sioux Lookout et de la Ontario Metis and Aboriginal Association.

M. Robert G. Paris, commissaire

Nommé à la Commission en février 1987, M. Paris est directeur du Centre de traduction et de documentation de l'Université d'Ottawa. Diplômé de l'Université Laval et d'Osgoode Hall, M. Paris est devenu membre du Barreau en 1954. Il est également professeur à temps partiel à la Faculté de droit de l'Université d'Ottawa.

M. Gene Rhéaume, commissaire

Originaire de la région de Peace River en Alberta, M. Rhéaume est diplômé des universités de Saskatchewan et de Colombie-Britannique. Il a été député fédéral des Territoires du Nord-Ouest, de 1963 à 1965. Il agit actuellement en qualité d'expert-conseil en affaires autochtones, après avoir été président national du Indian Housing Task Force. Il est membre honoraire à vie de cinq associations de Métis, d'Indiens et d'Indiens non inscrits. Le deuxième mandat de M. Rhéaume à la Commission a expiré en février 1988.

INITIATIVES DE LA COMMISSION
1987-1988

Réorganisation de la Commission

Vers la fin de 1987, la Commission était transférée du ministère du Travail au nouveau ministère des Affaires civiques. Ce ministère abrite également la Division des relations civiques et multiculturelles et la Direction générale des rapports entre les races.

Par ailleurs, la Commission a fait l'objet d'autres changements importants et son budget de base a été sensiblement augmenté. Avec la nomination de M. Anand, le 4 janvier 1988, ont commencé la réorganisation des activités de la Commission et l'établissement de nouvelles priorités. De nouvelles structures et d'importants changements sont prévus dans les programmes au cours de l'exercice 1988-1989.

On projette également d'assurer une plus grande autonomie à la Commission en rendant son fonctionnement de moins en moins dépendant du gouvernement.

La Cour suprême du Canada a reconnu l'importance quasi constitutionnelle du Code des droits de la personne. La Commission reconnaît que pour appliquer le code avec force et autonomie, celui-ci ne doit pas dépendre, ni sembler dépendre, du gouvernement au pouvoir. Pour souligner cette indépendance, la Commission quittera les locaux gouvernementaux durant l'exercice 1988-1989; cette mesure s'appliquera à chacun de ses quinze centres répartis dans la province.

La défense des droits et la prévention de la discrimination ne sont possibles à long terme qu'à l'aide d'un programme sérieux d'éducation et de relations publiques. Une unité d'information et d'éducation du public sera mise sur pied; elle sera chargée de communiquer aux médias et aux collectivités de l'Ontario les politiques et pratiques de la Commission ainsi que les droits et responsabilités établis par le code. Elle fournira aux commissaires et au personnel une aide spécialisée en s'occupant des recherches, en créant des modèles et des outils pédagogiques et en assurant la coordination de la prestation du programme.

La Commission créera une Unité des politiques et de la recherche pour qu'elle l'aide à établir ses propres politiques et à prendre position relativement à un plus grand nombre de questions des droits de la personne et de justice sociale qui méritent attention et intervention. Elle permettra également à la Commission de mieux aider le public en ce qui a trait à l'interprétation du code en préparant des énoncés de politiques et des directives.

La création d'une nouvelle unité systémique permettra d'aborder de façon plus active les cas de discrimination systémique. À long terme, elle réduira le nombre de plaintes en éliminant, relativement à ce genre de discrimination, les obstacles à l'égalité des chances auxquels se heurtent les minorités raciales, les femmes, les personnes handicapées et les autres groupes minoritaires.

L'une des priorités de l'exercice 1988-1989 consistera à améliorer, rationaliser et équilibrer les procédures relatives aux plaintes. La conciliation et le respect du code sont les fonctions primordiales de la Commission et représentent l'essentiel de ses ressources financières et humaines. Des procédures cohérentes et équitables et l'élimination des délais excessifs dans le règlement des plaintes sont des éléments indispensables aux intérêts de tous les groupes que sert la Commission. Un manuel des procédures, d'usage interne aussi bien qu'externe, sera mis au point au cours de l'exercice 1988-1989.

La formation permanente du personnel deviendra une priorité, de même que la réduction à six mois en moyenne du délai pour résoudre les cas.

Des ressources seront prévues pour traiter la charge de travail accrue de la Division de la conciliation et du respect du code, et pour renforcer les tâches administratives et juridiques de la Commission.

La nature de plus en plus litigieuse des cas a nécessité une intervention accrue d'avocats pour les résoudre. Le nombre plus élevé de plaintes en commission d'enquête, d'appels des décisions des commissions et de demandes d'examen judiciaire exigent un support juridique plus important. À cet effet, une unité juridique indépendante sera mise sur pied; elle sera composée d'avocats indépendants du ministère du Procureur général, dont les connaissances toucheront spécifiquement le domaine des droits de la personne.

Promotion et défense des droits

Le commissaire en chef a établi de nombreux liens avec les groupes que sert la Commission et il les consulte régulièrement. Les consultations avec les représentants des plaignants et des intimés constitueront un élément essentiel de l'étude des procédures visant au respect du code car elles permettront de prendre connaissance de leurs suggestions et de leurs critiques concernant les procédures en vigueur.

Il est important que la Commission et les autres organismes qui s'occupent activement de promouvoir les droits de la personne et l'égalité des droits puissent se faire entendre, surtout lorsque ces droits sont en danger. À cet effet, la Commission a fait part de ses observations au Comité sénatorial permanent des affaires juridiques et constitutionnelles au sujet du projet de loi C-55 qui prévoit une nouvelle politique pour la détermination du statut de réfugié. La Commission a également exprimé son inquiétude au sujet de l'Entente du Lac Meech devant le Comité spécial sur la réforme constitutionnelle.

Le commissaire en chef a également rencontré le Comité permanent de l'administration de la justice au sujet du projet de loi 2, pour exprimer l'appui de la Commission à l'initiative du gouvernement visant à empêcher, pour ce qui est des primes d'assurance, toute discrimination fondée sur le sexe, l'âge, l'état matrimonial ou familial, ou sur un handicap, tel que défini dans le code.

Dans sa présentation, le commissaire en chef a déclaré qu'il était du devoir de la Commission de promouvoir le principe selon lequel tous les

Ontariens ont le droit d'être jugés selon leurs propres mérites, et non récompensés ou pénalisés en vertu de stéréotypes ou de statistiques sur des caractéristiques de groupes.

La Commission a également soumis un mémoire au Groupe d'étude sur l'accès aux professions et aux métiers en Ontario. Ce dernier a pour but d'étudier l'existence de barrières discriminatoires contre les personnes désirant faire reconnaître au Canada des diplômes obtenus à l'étranger.

Éducation publique et relations communautaires

En mai 1987, la Commission a été l'hôte de la 15e conférence annuelle de l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de l'homme (ACOSPDH). Environ 200 délégués de ces organismes canadiens ont participé à cette conférence.

Parmi les résolutions adoptées par l'Association au cours de cette conférence, figure la suivante :

> Que l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de l'homme (ACOSPDH) demande instamment à tous les ministres de l'Éducation d'inclure au programme scolaire l'enseignement des droits de la personne, conformément aux principes énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme, dans la Charte canadienne des droits et libertés ainsi que dans les lois fédérales, provinciales et territoriales pertinentes. Cela comprendrait la formation en cours d'emploi des professeurs pour s'assurer de l'efficacité de cet ajout au programme.

Les sujets traités au cours des séances et ateliers comprenaient les événements internationaux et leurs répercussions sur les droits de la personne, le rôle des municipalités dans les relations interraciales, les personnes handicapées et les compagnies d'assurances, les examens médicaux d'embauche et le dépistage obligatoire de drogues, les considérations relatives à la preuve que l'on estime raisonnables dans le cas des personnes handicapées.

Pour marquer le 25e anniversaire de la Commission de l'Ontario, un banquet a été offert durant cette conférence.

Au cours des premiers mois de 1988, le commissaire en chef a rencontré les représentants et les dirigeants d'organismes communautaires et de groupes de défense des droits, de syndicats, d'entreprises commerciales et industrielles, et d'organismes religieux. Il a également prononcé des discours à diverses occasions, dont un séminaire sur le SIDA parrainé par la Commission, les cérémonies marquant le début de la Black Awareness Week à Kingston, le séminaire du Cabinet de la région centrale de la Ligue des droits de la personne, une séance éducative au Temple Holy Blossom de Toronto, et un séminaire sur les conseillers juridiques des sociétés et la loi, parrainé par la Société du barreau du Haut-Canada.

M. Anand a discuté avec le Centre d'aide et de défense juridique pour les handicapés et la Blind Organization of Self-Help Tactics, les alliances urbaines de Toronto, Windsor et London, les responsables de la Commission des transports urbains de Toronto et la Commission de police du Toronto métropolitain. Il a assisté à des conférences parrainées par la Tai Chi Association, la Personnel Association of Ontario et la Human Rights and Racial Equality Association of Hamilton and District. Il a également rencontré la Coalition pour les droits des lesbiennes et des hommes gais en Ontario, le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes (FAEJ), l'Association of Black Trade Unionists, l'Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada, la Fédération du travail de l'Ontario et le Peel Multiculturalism Council.

INITIATIVES JURIDIQUES
1987-1988

Introduction

En 1987-1988, le droit jurisprudentiel relatif au Code des droits de la personne a continué d'évoluer grâce à d'importantes décisions des commissions d'enquête et des tribunaux. Parmi ces décisions figurent deux jugements de la Cour suprême du Canada qui ont eu des retombées importantes et positives sur la protection des droits de la personne en Ontario et dans tout le Canada. Nous présentons dans ce chapitre un résumé des décisions les plus importantes qui ont été prises au cours de l'exercice.

La Commission ontarienne des droits de la personne compte cinq conseillers juridiques permanents. En plus de fournir des conseils juridiques et des directives à la Commission et à son personnel, ils participent souvent à des activités d'éducation du public, à la demande de groupes et organismes communautaires. L'an dernier, les conseillers juridiques ont participé à des conférences, présentations et simulations d'audience pour de nombreuses organisations, dont la Société du barreau du Haut-Canada, l'Association du barreau canadien de l'Ontario, le Collège de police de l'Ontario, la Commission de révision des loyers, l'Association canadienne des organismes statutaires pour la protection des droits de l'homme (ACOSPDH), la Faculté de droit de l'Université de Toronto et la Ontario Hospital Association. Les conseillers ont également participé aux travaux de divers comités, dont celui sur le dépistage obligatoire de drogues au travail, organisé par l'Association du barreau canadien de l'Ontario, et à un comité sur les droits des minorités. De plus, les conseillers de la Commission ont entamé le dialogue avec plusieurs organismes gouvernementaux et autres, y compris la Commission de l'équité salariale et le Fonds d'action et d'éducation juridiques pour les femmes (FAEJ).

Décisions

Les tribunaux

La décision de la Cour divisionnaire dans l'affaire Karumanchiri, Ng and Yan v. Liquor Control Board of Ontario et al., a servi à promouvoir la cause des victimes de discrimination. La commission d'enquête constata que l'employeur avait fait preuve de discrimination envers MM. Karumanchiri, Ng et Yan en nommant un employé de race blanche au poste de directeur des services de laboratoire. La Cour divisionnaire confirma cette constatation.

L'aspect le plus important de cette affaire fut le jugement ordonnant que M. Karumanchiri soit nommé directeur des services de laboratoire. La compagnie soutint qu'il ne relevait pas de la compétence de la commission d'enquête d'ordonner que M. Karumanchiri soit nommé à un poste qui était déjà occupé. La Cour divisionnaire réfuta cet argument, jugeant qu'il faut accorder au code une interprétation plus large afin de remédier, autant que possible, aux effets de la discrimination, ou de prévenir celle-ci.

La Cour divisionnaire révoqua cependant l'ordonnance de la commission d'imputer les frais à la compagnie, faisant valoir que, dans les audiences traitant des droits de la personne, les frais peuvent être imputés à la Commission des droits de la personne seulement, conformément au paragraphe 40(6) du code.

Dans l'affaire Piazza v. Airport Taxicab, la commission d'enquête constata que Mme Piazza avait été victime de harcèlement sexuel et avait été injustement licenciée. La commission d'enquête ordonna à l'intimé de dédommager Mme Piazza de la perte de salaire pendant toute la période où elle a été sans travail à la suite de son licenciement.

Tout en reconnaissant les allégations de discrimination, la Cour divisionnaire déclara que les dommages devraient être calculés comme pour un cas de licenciement injustifié et donc être basés sur une période représentant un préavis raisonnable moins toute atténuation des dommages. La Commission peut interjeter appel de la décision de la Cour divisionnaire devant la Cour d'appel de l'Ontario.

Dans l'affaire Canada Trust Company v. Ontario Human Rights Commission, la Cour suprême de l'Ontario jugea qu'elle avait compétence pour déterminer si les termes de la fiducie établie par la Fondation Leonard violaient le code avant que la Commission ne puisse terminer son enquête et décider s'il y avait lieu de nommer une commission d'enquête. La fiducie en question contenait une clause restrictive à connotation raciale ainsi que l'énoncé suivant : «le disposant croit que la race blanche, dans son ensemble, est mieux qualifiée par nature à se voir confier le développement de la civilisation et le progrès du monde, dans ses grandes lignes». Tout en déclarant que l'énoncé contenant les remarques raciales était inopérant, la Cour conclut que la fiducie ne répondait pas à la notion de «services» telle que définie dans l'article 1 du code et, qu'en conséquence, la Commission ne pouvait avoir juridiction sur cette affaire. Par ailleurs, si la fiducie constituait un service, elle était exemptée en raison de l'article 17 du code. Cet article permet aux organismes à buts spéciaux de restructurer la prestation de leurs services aux personnes pareillement identifiées. La Commission a interjeté appel.

Dans l'affaire Prashad v. Commercial Union Assurance of Canada, la Cour divisionnaire a rejeté la décision de la Commission qui, après avoir reconsidéré la question, avait décidé de constituer une commission d'enquête. L'annulation était fondée sur le fait que la Commission était revenue sur sa décision sans qu'aucun nouveau fait n'ait été soumis pour le justifier. La Cour a également cité le «délai excessif» entre la décision originale de la Commission et sa nouvelle décision, ainsi que le fait que des propositions de règlement n'auraient pas dû être portées devant la Commission. Cette dernière a interjeté appel.

Dans l'affaire Scott v. Foster Wheeler Limited, la compétence de la commission d'enquête de traiter d'une plainte a été contestée devant la Cour divisionnaire. Il s'agissait d'une plainte de discrimination dans le cadre d'un projet d'emploi en dehors de l'Ontario. La Cour déclara que la preuve avait établi que le recrutement avait eu lieu en Ontario, et que la commission avait donc compétence en cette affaire.

La Cour retint également que l'employeur avait violé le code. En matière de dommages, la Cour décréta que lorsqu'une personne se voit refuser un emploi à cause de sa race, elle a droit à des dommages pour perte de salaire et pour atteinte à sa dignité. La Cour réduisit cependant le montant du salaire perdu en tenant compte de la période moyenne de durée d'un projet, soit 18 semaines, au lieu de la période maximum de durée d'un projet, soit 27 semaines.

Dans l'affaire Blainey et al. v. Metro Toronto Hockey Association et al., la Cour suprême de l'Ontario a pris en considération les dispositions de l'article 13 du code traitant des programmes spéciaux destinés aux personnes et groupes désavantagés. Il s'agissait de savoir si la Commission seule devait juger de la validité de la défense d'un programme spécial conformément à l'article 13 du code, ou si elle pouvait référer le cas à une commission d'enquête. La Cour retint qu'il n'existait aucune restriction explicite ou implicite à son pouvoir d'exiger une commission d'enquête dans un cas en vertu de l'article 13 du code. La Cour jugea que les parties pourraient mieux exposer leurs vues en audience publique devant une commission d'enquête que par des soumissions écrites à la Commission, comme on l'avait proposé. Un résumé de la décision de la commission d'enquête figure ci-après.

Commissions d'enquête

Dans l'affaire Justine Blainey, une commission d'enquête a aboli une politique empêchant les personnes du sexe féminin de faire partie d'équipes masculines de hockey sauf s'il n'existe dans les environs d'équipe comparable composée exclusivement de personnes du sexe féminin. La commission d'enquête a reconnu que les programmes de hockey pour filles constituaient un programme spécial selon les termes du paragraphe 13(1) du code. De tels programmes peuvent donc exclure les garçons car permettre leur participation, même limitée, aurait pour effet de compromettre les chances déjà faibles des filles de jouer dans les ligues de compétition.

Cependant, le fait que les programmes de hockey pour filles constituent un programme spécial et peuvent exclure les garçons n'implique pas que toutes les filles doivent participer à de tels programmes. La preuve n'a pas été faite que les programmes de hockey pour garçons doivent être protégés contre les filles. De plus, la preuve ne permettait pas de conclure que les programmes de hockey pour filles risquaient d'être compromis si des filles pouvaient jouer dans des équipes masculines. Dans ce cas-ci, le recours n'a pas encore été décidé.

Dans l'affaire Bhadauria v. The Toronto Board of Education, la décision préliminaire de la commission d'enquête portait sur deux points. Le premier portait sur une demande de renseignements sur la plainte, présentée par le Conseil scolaire pour la ville de Toronto. La disposition légale pertinente est l'article 8 de la Loi sur l'exercice des compétences légales, qui stipule que l'intimé doit avoir des «renseignements raisonnables sur toute allégation». La commission d'enquête soutint que les exigences de l'article 8 étaient analogues mais non identiques à celles des procédures civiles. Ce que stipule l'article 8 de la loi, c'est que l'intimé doit avoir suffisamment de renseignements pour pouvoir réfuter les allégations. Dans ce cas, la commission d'enquête exigeait de la Com-

mission qu'elle fournisse au Conseil scolaire pour la ville de Toronto deux sortes de renseignements supplémentaires :

1. les noms des écoles et les dates où on allègue la discrimination dans la procédure de demande de promotion; et

2. tous les critères soi-disant offensants du Conseil scolaire pour la ville de Toronto dans son processus d'évaluation.

Le second point décidé par la commission d'enquête portait sur la prescription de deux ans établie par la Loi sur la prescription des actions, à savoir si elle était applicable aux actions conformément au Code des droits de la personne. La commission d'enquête jugea que l'inclusion de l'alinéa 33(d) dans le code exclut la prescription de deux ans stipulée dans la Loi sur la prescription des actions. La seule prescription pour déposer une plainte conformément au code est contenue dans l'alinéa 33(d). Le Conseil scolaire pour la ville de Toronto a fait appel de cette décision.

Dans l'affaire Wiens v. Inco Metals Company, la commission d'enquête devait déterminer si une politique de la compagnie, excluant de certains travaux les femmes pouvant devenir enceintes, violait le code. La compagnie considérait certains travaux comme dangereux en raison de fuites de gaz toxiques, particulièrement le carbonyle de nickel. Les plaintes étaient fondées sur les articles 4 de l'ancien code et 4(1) et 10 du nouveau code.

Dans son analyse, la commission d'enquête retint que la discrimination fondée sur la grossesse est de la discrimination fondée sur le sexe. En décidant de refuser la décision de la Cour suprême du Canada (Bliss), la commission d'enquête déclara que, même si seules quelques femmes deviennent enceintes, le fait d'user de discrimination envers ces dernières équivaut à de la discrimination fondée sur le sexe. La commission d'enquête nota qu'à la suite de cette plainte, le code a été modifié pour spécifier clairement que toute discrimination fondée sur la grossesse est de la discrimination fondée sur le sexe. Il ne s'agit pas dans ce cas de discrimination imputée parce que la mesure restrictive s'applique expressément aux femmes. Il s'agit donc de discrimination directe.

Pour défendre sa cause avec succès, la compagnie devrait établir deux points :

1. il existe un besoin objectif et réel d'imposer cette politique restrictive et discriminatoire, et donc la politique est raisonnable; et

2. les besoins de l'employée ne peuvent être remplis dans ces circonstances particulières, et donc il n'y a pas de compromis raisonnable possible, ou ce compromis ne peut être réalisé sans créer des difficultés indues à l'intimé.

La commission d'enquête soutint qu'une grossesse non prévue et une fuite de gaz arrivant simultanément était une éventualité peu probable et que, même si c'était le cas, il n'était pas certain que ce fut mortel. La commission d'enquête conclut donc qu'un «risque aussi minime ne justifie pas des mesures discriminatoires générales fondées sur le sexe, touchant toutes les femmes, de l'adolescence à la quarantaine...». Tout en rendant un jugement en faveur de Mme Weins, la commission d'enquête ne lui accorda pas de dommages, la compagnie ayant fait preuve de bonne foi dans l'établissement de la politique en question.

Dans l'affaire Roosma v. Ford Motor Company of Canada Ltd. and The National Automobile and Agricultural Implement Workers of Canada CAW, Local 707, l'avocat-conseil de la compagnie a soutenu que si l'intimé fait valoir qu'une exigence ou une qualification est raisonnable et de bonne foi aux termes de l'alinéa 10(a) du code, il n'est pas tenu à un compromis raisonnable. Il s'agissait du cas d'un employé juif orthodoxe à qui l'on demandait de travailler deux vendredis par mois.

La commission d'enquête réfuta cet argument déclarant que l'alinéa 10(a) est une exception au code et devrait donc être interprété de façon rigoureuse. De plus, l'alinéa parle d'une exigence, d'une qualification ou d'une considération raisonnable et de bonne foi dans les circonstances. Appliquant le principe établi par la décision de la Cour suprême du Canada dans l'affaire O'Malley, la commission d'enquête retint qu'une exigence peut être qualifiée de raisonnable ou de bonne foi uniquement si un compromis entraînait des difficultés indues.

Dans sa décision, la commission traite de deux autres points. Le premier, c'est qu'un syndicat peut être cité comme intimé dans une plainte en vertu du code. La commission souligne le fait que le terme «personne» défini dans l'alinéa 45(c) du code inclut les syndicats ouvriers. De plus, l'article 8 du code s'applique à tout manquement direct ou indirect au code. L'inclusion du mot «indirect» prévoit la citation d'un syndicat en cas de plainte.

La commission d'enquête constata également que les plaintes alléguaient avec raison un manquement au code par le syndicat intimé. Les plaintes référaient à une conversation avec le vice-président du syndicat, qui aurait informé les plaignants que le syndicat ne pouvait les soutenir en raison des dispositions de la convention collective. La commission jugea que ceci suffisait à satisfaire aux exigences de l'article 8 de la Loi sur l'exercice des compétences légales.

La commission d'enquête déclara que cet article exige que l'intimé reçoive suffisamment de renseignements pour se préparer à réfuter les allégations de l'autre partie.

Dans l'affaire Roosma, le TAC, Section 707, a interjeté appel.

Dans l'affaire Johnson v. East York Board of Education et al., une autre disposition de la Loi sur l'exercice des compétences légales (article 12), a fait l'objet d'une audience préliminaire. Johnson s'était plaint de discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, la couleur, l'ascendance, le pays d'origine et l'origine ethnique. L'un des intimés, Groom, avait pris des notes sur son observation de Johnson. La Commission

a cherché à obtenir du président de la commission d'enquête une assignation à comparaître pour Groom, conformément à l'article 12 de la Loi sur l'exercice des compétences légales, et de produire les notes en question.

Le paragraphe 12(1) de cette loi stipule que :

> «Le tribunal peut citer à comparaître toute personne, incluant un parti, afin de fournir :
>
> a) un témoignage sous serment ou une affirmation, lors d'une audience; et
>
> b) comme preuve, lors d'une audience, des documents ou objets spécifiés par le tribunal, relevant de l'affaire en cours et admissibles à l'audience.»

Au cours de l'audience, la commission d'enquête soutint que cet article ne pouvait être utilisé comme moyen détourné de communiquer des documents et ne lui permettait pas d'ordonner la divulgation ni l'examen de documents avant l'audience. Elle rejeta les citations adressées à Groom parce que l'audience ne portait pas sur le bien-fondé de la cause et parce qu'il n'existait aucun fait justifiant la divulgation des notes en question. La commission d'enquête déclara que la Commission pourrait obtenir une nouvelle assignation à comparaître demandant à Groom de fournir lors de l'audience la preuve du bien-fondé de la cause et de produire les documents relevant de l'affaire et admissibles à l'audience.

Deux autres points furent également commentés par la commission d'enquête. Le premier point a trait à la portée des citations à comparaître. La commission d'enquête acceptait le principe qu'une citation ne peut être émise que si les documents requis visent à présenter une preuve et relèvent de l'affaire qui fait l'objet de l'audience. La citation doit spécifier aussi précisément que possible quels sont les documents particuliers désirés.

Le second point se résume à cette question : La personne citée pour produire un document doit-elle également fournir un témoignage oral? La commission d'enquête répondit par l'affirmative. Elle déclara que son droit d'exiger la présentation de documents se limite à la présentation d'une preuve à l'audience. «L'un des moyens de s'assurer que les documents produits à l'audience serviront de preuve, c'est de demander à l'auteur de ces documents de témoigner quant à leur authenticité et aux circonstances de leur création.»

Charte canadienne des droits et libertés

Il a été décidé que la définition de l'âge (limité à 65 ans en matière d'emploi), telle que définie par le code, ne viole pas la Charte canadienne des droits et libertés dans le cas de mise à la retraite obligatoire de professeurs et bibliothécaires. Dans l'affaire McKinney and the Board of Governors et al. and seven other applications, la Cour d'appel retint que bien que l'alinéa 9(a) du code soit incompatible avec le paragraphe 15(1) de la charte, il constitue une restriction raisonnable dont la justification a été démontrée dans une société libre et démocratique, selon l'article 1 de la charte.

Le tribunal a cité deux objectifs que vise l'alinéa 9(a) du code. Le premier c'est d'arriver à un compromis entre le droit absolu au travail et celui de travailler jusqu'à une date établie coïncidant avec les droits à la retraite. Le deuxième objectif est de permettre le renouvellement des effectifs de travail par l'embauchage de personnes plus jeunes.

Il a été constaté que l'alinéa 9(a) était en conformité avec les objectifs visés, compte tenu de l'intégralité des politiques de retraite à l'âge de 65 ans, et qu'il compromettait le moins possible le droit à la liberté. Le tribunal a fait référence à des facteurs d'équilibre et aux possibilités d'arrangements spéciaux par les universités pour garder des professeurs au-delà de 65 ans, constatant qu'il existait un moyen terme entre les effets d'une retraite obligatoire et les objectifs de l'alinéa 9(a). Le tribunal a souligné que sa décision se limitait à l'influence de la charte sur les dispositions de la retraite obligatoire concernant les professeurs et les bibliothécaires.

Dans l'affaire Quereshi v. Central High School of Commerce and the Board of Education for the City of Toronto, une requête tendant à débouter le demandeur fut présentée, fondée sur les articles 7 et 11(b) de la charte.

L'argument de l'alinéa 11(b) se fondait sur l'assertion que l'intimé est confronté à une affaire pénale et se trouve donc dans la position d'une personne accusée de délit. La commission d'enquête réfuta cet argument, citant la décision de la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan, dans l'affaire Kodellas v. Saskatchewan Human Rights Commission, Wahn and Glute. Il s'agissait d'une allégation de voies de fait. Même dans ces circonstances, il fut retenu que l'article 11 de la charte ne s'appliquait pas. La commission d'enquête cita également la décision de la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire Re Trumbley and Fleming, retenant qu'une personne accusée de faute disciplinaire selon la Loi sur la police n'était pas inculpée de délit aux termes de l'article 11 de la charte.

L'avocat de l'intimé s'appuyait sur la décision dans l'affaire Kodellas. Toutefois, la commission d'enquête distinguait la décision dans l'affaire Kodellas parce qu'aucune circonstance spécifique suggérant un préjudice possible n'avait pu être démontrée. En citant l'article 7 de la charte pour empêcher une commission d'enquête d'entamer les procédures dans l'affaire Kodellas, la Cour du Banc de la Reine de la Saskatchewan fondait sa décision en partie sur le fait que l'affaire impliquait l'industrie de la restauration. La Cour fit remarquer que les employés de cette industrie, qui étaient au centre de l'affaire, sont très souvent des employés provisoires.

Cour suprême du Canada

L'an dernier, la Cour suprême du Canada a pris deux décisions intéressantes concernant la Loi canadienne sur les droits de la personne.

La première, c'est l'affaire Action travail des femmes v. Canadian National Railway. Un tribunal fédéral déclara que les politiques de recrutement, d'embauche et de promotion du CN n'encourageaient pas les

femmes à travailler à des postes de «cols bleus» et même les en empêchaient. Dans son ordonnance, le tribunal exigea que le CN fixe un objectif de 13 p. 100 de participation des femmes aux postes de «cols bleus», et embauche une femme pour trois hommes, jusqu'à ce que cet objectif soit atteint. La Cour suprême maintint la décision du tribunal. La Cour retint que dans les programmes d'égalité d'accès à l'emploi, on ne peut dissocier remède et prévention, car il n'existe pas de prévention sans quelque forme de remède. Elle a de plus déclaré qu'en essayant de combattre la discrimination systémique, il faut essayer de se débarrasser des anciennes formes de discrimination afin de ne pas retomber dans les mêmes erreurs.

Dans cette affaire, la décision de la Cour suprême est importante parce qu'elle autorise l'application de mesures de redressement en cas de discrimination systémique. L'article 40 du code, qui représente les mesures de redressement, permet à la commission d'enquête d'ordonner à une partie «...de prendre toutes mesures que, de l'avis de la commission, devrait prendre la partie en vue de se conformer aux termes de la loi, tant au sujet de la plainte en cours que dans ses actions futures...». Les termes de l'article 40 du code, ainsi que la décision de la Cour suprême dans l'affaire Action travail des femmes v. Canadian National Railway, ne laisse aucun doute que la Commission se doit de combattre fermement toute forme de discrimination systémique qu'elle pourrait découvrir.

Dans l'affaire Robichaud v. Treasury Board, la Cour suprême aborde la question de la responsabilité des sociétés dans les cas de violation des droits de la personne. Dans cette affaire, un tribunal fédéral jugea que Bonnie Robichaud avait été harcelée sexuellement par son superviseur. La seule question sur laquelle devait se prononcer la Cour suprême était de savoir si l'employeur, le ministère de la Défense nationale, pouvait être tenu responsable des agissements du superviseur.

Déclarant que seul l'employeur peut remédier à une situation indésirable et offrir un milieu de travail sain, la Cour suprême tint le ministère de la Défense nationale responsable du harcèlement sexuel exercé par le superviseur de Bonnie Robichaud. La Cour jugea qu'il s'agissait d'une responsabilité légale par nature, plaçant «...la responsabilité d'une organisation entre les mains de ceux qui la dirigent et qui peuvent prendre des mesures efficaces pour remédier à une situation indésirable...».

Aux termes du code de l'Ontario, un employeur peut être tenu responsable de harcèlement sexuel, conformément au paragraphe 40(4), si l'employeur était au courant ou était en possession de faits lui permettant d'avoir connaissance du harcèlement sexuel et n'avait pas pris «... les moyens raisonnables disponibles...» pour punir la personne en cause ou éviter une telle conduite.

Un employeur peut également être tenu responsable de harcèlement sexuel conformément à la théorie de la responsabilité des sociétés. Cette théorie avance que lorsqu'un employé fait partie de la direction de l'entreprise, la société est personnellement responsable des agissements de cet employé. En d'autres termes, les agissements de cet employé deviennent les agissements propres de la société.

Dans l'affaire Robichaud v. Treasury Board, la Cour suprême insiste sur le fait que la raison d'être des mesures législatives portant sur les droits de la personne est d'abolir la discrimination plutôt que de punir un comportement antisocial. Les motifs ou les intentions de ceux qui font de la discrimination ne sont pas pertinents, les mesures législatives portant sur les droits de la personne traitant des effets de la discrimination plutôt que de ses causes ou de ses motivations.

DISCRIMINATION FONDÉE SUR UN HANDICAP

L'exercice 1987-1988 marque la cinquième année de l'application des dispositions du code relatives à un handicap. Aux termes des amendements qui seront bientôt apportés au code, le fait de refuser à une personne handicapée, emploi, biens, services, utilisation d'installations ou logement en raison de l'absence d'accès aux lieux ou par manque d'aménagements nécessaires, constituera un manquement au code. Il sera nécessaire d'offrir ces accès ou aménagements, à moins que ceux-ci n'occasionnent des difficultés indues en raison du coût, du financement, ou pour des raisons de santé et de sécurité.

Bien que la plupart des plaintes fondées sur un handicap physique ou mental soient désormais traitées au palier régional, l'Unité pour les personnes handicapées continue de jouer un rôle de spécialiste et de conseiller. L'Unité s'occupe des plaintes de nature systémique et complexe, et des questions relatives à la discrimination fondée sur un handicap.

L'Unité recommande des programmes et des politiques dans divers domaines : les examens médicaux d'embauche, les tests de dépistage de drogues, le SIDA en tant que maladie, l'absentéisme dû à la maladie, la dignité du risque et les assurances.

L'an dernier, un nombre sans précédent de commissions d'enquête ont été constituées pour traiter des plaintes fondées sur un handicap. Toutefois, la plupart des cas ont été réglés avant audience.

Les statistiques concernant le nombre total de plaintes reçues indiquent que le volume de plaintes de discrimination fondée sur un handicap continue de dépasser toutes les autres plaintes, et représentent 41 p. 100 de toutes les plaintes déposées durant l'exercice 1987-1988.

ACTIVITÉS DE 1987-1988

Plaintes de discrimination

Durant la période allant du 1er avril 1987 au 31 mars 1988, la Commission a reçu 730 plaintes officielles. Au cours de cette période, 663 furent réglées par voie de procédures, 452 furent réglées à l'amiable, 98 furent rejetées par la Commission, soit par manque de compétence, soit par manque de preuves pour étayer la plainte. Quatorze furent refusées aux termes de l'article 33 du code et 99 furent retirées par les plaignants.

Parmi les plaintes déposées, 89 p. 100 étaient fondées sur un handicap physique, 7,7 p. 100 sur un handicap mental et 3,3 p. 100 fondées sur la Loi sur les accidents du travail.

La Commission a eu à étudier des questions traitant d'acuité visuelle, de diabète et d'épilepsie dans le contexte des normes physiques exigées des agents de police et des sapeurs-pompiers; des droits en matière d'emploi et d'éducation des personnes mentalement handicapées; et de la validité des épreuves de force physique dans la sélection des employés.

Dans son rôle de conseiller, le personnel de l'Unité a aidé les employeurs à mieux comprendre les politiques de la Commission en matière de tests pour le dépistage d'alcool et de drogue ou du SIDA sur les lieux de travail, et à s'y conformer.

Au cours de l'exercice, de nombreux cas réglés par la commission d'enquête se fondaient sur des décisions précédentes. Voici quelques-unes de ces décisions.

Dans l'affaire Hickling, Horbay, Legris v. the Lanark Leeds and Grenville County Roman Catholic Separate School Board, la commission d'enquête constata qu'on avait refusé à trois élèves «déficients mentaux moyens» une éducation catholique complète en raison de leur handicap, et que le Conseil des écoles catholiques n'avait pas fait tous les efforts raisonnables pour accepter les trois enfants.

L'intimé porta cette décision devant la Cour divisionnaire qui accepta l'appel et rejeta l'ordonnance de la commission d'enquête. La commission porta l'affaire devant la Cour d'appel.

Dans l'affaire Choudhery v. the Ford Motor Co. of Canada Ltd., M. Choudhery, qui ne voit pas d'un oeil, postula un emploi dans cette compagnie. Il fut interviewé et inscrit à l'examen médical d'embauche. Il ne fut pas embauché avant le 27 août 1984 et allégua que ce délai avait essentiellement été causé par son handicap.

L'intimé allégua que la compagnie avait fondé sa décision sur une politique d'embauche aux termes de laquelle le plaignant était placé dans la catégorie la moins privilégiée pour des raisons non reliées à son handicap.

Les efforts de conciliation ayant échoué, une commission d'enquête fut constituée parce que l'on avait la preuve que d'autres personnes qui avaient présenté une demande d'emploi bien après le plaignant, et qui tombaient dans la même catégorie que lui, avaient été embauchées avant lui.

Les parties arrivèrent à un accord et la compagnie versa 10 000 $ en dommages généraux sans préjudice à l'intimé.

Dans l'affaire Hajla v. Welland Plaza and Nestoras, une personne atteinte d'épilepsie non contrôlée, allégua qu'on avait refusé de la servir à cause de ses crises d'épilepsie. On lui offrait uniquement des plats «à emporter».

La commission d'enquête soutint que le propriétaire du restaurant avait fait preuve de discrimination envers M^me^ Hajla en raison de son handicap, et ordonna à l'intimé d'offrir à la plaignante les mêmes services et le même traitement qu'aux autres clients.

L'affaire Sylvain Côté v. l'École secondaire l'Essor in Essex County a été réglée à l'amiable et donc avant que la commission d'enquête ne se réunisse. M. Côté fréquenta l'école jusqu'à la remise de son diplôme en juin 1987. Il se déplace en fauteuil roulant. Son école n'est pas munie d'un

ascenseur et pour assister aux cours qui se donnaient au deuxième étage, il était donc obligé de quitter la classe dix à quinze minutes avant les autres. Il allégua que ses droits à un traitement égal en matière de services avaient été enfreints.

L'intimé déclara qu'il avait fait son possible pour répondre aux besoins de M. Côté, mais avait conclu que l'installation d'un ascenseur pour un seul élève handicapé n'était pas justifiée. La preuve indiquait que l'intimé avait adopté une politique qui n'était pas intentionnellement discriminatoire, mais qui était quand même discriminatoire pour les personnes ayant un handicap moteur.

Une entente satisfaisant les deux parties fut conclue avant l'audience. La prochaine fois qu'un élève aura besoin d'un ascenseur, le conseil scolaire fera une demande de fonds à cet effet au ministère de l'Éducation.

D'autres cas résolus par des commissions d'enquête au cours de l'exercice portaient sur les sujets suivants :

-- cessation d'emploi alors que le plaignant recevait des prestations de la Commission des accidents du travail;

-- discrimination d'un employeur contestant la capacité du plaignant atteint de diabète de conduire un véhicule motorisé;

-- discrimination d'un employeur contestant la capacité d'une personne atteinte de paralysie cérébrale d'effectuer les tâches de commis d'épicerie;

-- examens médicaux d'embauche éliminant une personne ayant des troubles de l'ouïe et une autre ayant une blessure à un genou. Toutes deux étaient capables d'effectuer l'essentiel de leurs tâches en toute sécurité.

Éducation du public

L'Unité a continué de jouer un rôle d'éducation du public en l'informant des droits des personnes handicapées, aux termes du Code des droits de la personne. Les membres du personnel ont assisté à des ateliers, séminaires, débats et autres événements spéciaux avec divers groupes : le Programme d'emploi pour les personnes handicapées, la Commission des accidents du travail, la Faculté de droit de l'Université Queen's, l'Ontario Nursing Home Association, le Tri-Hospital Diabetes Education Centre, le Ontario Rehabilitation Workshop Council, le Center for Independent Living in Toronto, l'Office des chances égales de la ville d'Ottawa, l'Université York, le Kingston General Hospital, la Bellwoods Park House, le Conseil des écoles catholiques du grand Toronto, la Personnel Association of Toronto, l'Association canadienne de justice pénale et le Collège Algonquin d'art appliqué et de technologie.

En plus d'assurer l'éducation du public, le personnel de l'Unité a tenu dans toute la province des consultations avec le monde des affaires et de l'industrie, des syndicats, des associations professionnelles, des associations de soins professionnels de la santé, des groupes de consommateurs

et des organismes de défense des droits. Parmi les organismes qui ont eu recours aux services de l'Unité figurent le Bureau d'égalité d'accès à l'emploi de Toronto, la Société canadienne de l'hémophilie, la Coalition sur l'équité salariale pour les handicapés, le Syndicat des employés de la fonction publique de l'Ontario, les Services communautaires du Toronto métropolitain, les Durham Region Social Services, le York Finch General Hospital, la Ville de Hamilton, le Comité indépendant pour les handicapés, la Ville de Scarborough, l'Ontario Hospital Association, Northern Telecom, la Ville d'Oshawa et la compagnie Hay Management Consultants Ltd.

Il s'est tenu des discussions inter et intragouvernementales avec les commissions des droits de la personne et les autres ministères provinciaux, organismes, et ministères fédéraux. Le ministère de la Consommation et du Commerce de l'Ontario, la Commission des droits de la personne de la Saskatchewan, celle du Nouveau-Brunswick, de l'Alberta, le ministère des Transports et des Communications de l'Ontario, et la Commission canadienne des droits de la personne. Tous ces organismes gouvernementaux ont bénéficié de nos services de consultation.

Formation et perfectionnement du personnel

L'Unité organise des séances de formation et de consultation sur les nouvelles politiques, les questions d'actualité et les méthodes à utiliser pour résoudre les problèmes de discrimination fondée sur un handicap.

À l'occasion de la Journée internationale des droits de la personne, le 10 décembre, et dans le cadre de programmes de prise de contact communautaire, des membres du personnel de la Commission ont rencontré des groupes communautaires dans toute la province pour discuter des droits des personnes handicapées. Chaque groupe fit un exposé sur ses activités, son rôle et ses rapports avec les personnes handicapées, les cas de discrimination et leurs rapports avec la Commission. Ces discussions aideront à offrir un meilleur service aux personnes handicapées.

L'Unité pour les personnes handicapées a organisé un séminaire de formation sur le SIDA afin d'établir une ligne de conduite appropriée dans les cas de plaintes de manquement au code touchant le SIDA. Un grand nombre de sujets reliés à cette maladie furent traités au cours du séminaire : épidémiologie, transmission du virus, tests, questions d'assurance, hémophilie, homosexualité et les incidences juridiques aux termes du code.

Travaux de recherche et élaboration des politiques et programmes

Ayant établi en 1985-1986 une politique sur les examens médicaux d'embauche, la Commission a examiné au cours de l'exercice 1987-1988 les dossiers d'examen de dépistage de drogues et d'alcool, conformément à la politique établie. La politique de la Commission en matière de dépistage de drogues et d'alcool avait été établie en octobre 1987. Une brochure expliquant ces politiques est maintenant offerte au grand public.

Des recherches sont effectuées en vue d'établir une ligne de conduite concernant la discrimination envers les personnes atteintes de SIDA, particu-

lièrement pour les questions touchant les services et l'embauche. On peut obtenir des renseignements complémentaires sur ces politiques auprès de l'Unité pour les personnes handicapées.

EXEMPLES DE PLAINTES DE DISCRIMINATION DÉPOSÉES EN 1987-1988

EMPLOI

Race, couleur et origine ethnique

Le plaignant, un Noir originaire de la Trinité, alléguait qu'il s'était vainement, et à plusieurs reprises, porté candidat à des postes qui avaient toujours été obtenus par des personnes de race blanche ayant moins de compétences que lui. L'enquête révéla qu'il avait plus de connaissances et d'expérience pour ces postes de supervision que les candidats de race blanche qui avaient été choisis. Comme il s'agissait de postes non syndiqués, l'employeur, un important manufacturier, avait résolu de ne pas les afficher. La preuve confirma la plainte.

En conciliation, les parties acceptèrent le règlement suivant :

-- le plaignant fut promu au poste de supervision suivant, pour lequel il était qualifié, avec une augmentation de 5 372 $ sur son salaire précédent;

-- l'employeur modifia sa politique d'embauche pour s'assurer que tous les postes vacants seraient désormais affichés;

-- l'employeur fournit à la Commission et au plaignant l'assurance écrite d'une politique non discriminatoire et afficha dans ses locaux des résumés du code.

Race, couleur

La plaignante, une Noire, alléguait qu'elle avait été renvoyée de son poste de technicienne de laboratoire à cause de sa race et de sa couleur. Elle déclarait qu'au cours de ses trois années à ce poste, elle n'avait reçu aucune plainte au sujet de son travail jusqu'au moment où un nouveau superviseur a été embauché. La plaignante alléguait que ce dernier critiquait certains aspects de son travail qui étaient pourtant conformes aux politiques de l'employeur.

Au cours de l'enquête, la Commission interrogea l'ancien superviseur de la plaignante, ses directeurs et ses collègues. Tous confirmèrent que le travail de la plaignante était conforme aux normes établies et était égal, sinon supérieur, à celui des autres techniciens de laboratoire. D'autres employés, qui n'étaient pas de race blanche, croyaient que le nouveau superviseur avait des préjugés à l'égard des Noirs. Les preuves confirmaient les allégations.

En conciliation, les parties acceptèrent le règlement suivant :

-- la plaignante reçut 4 784 $ d'indemnité pour perte de salaire due à la discrimination. Le montant était basé sur le salaire qu'elle aurait dû gagner de la date de son congédiement à la date du nouvel emploi obtenu;

-- le superviseur et le directeur écrivirent une lettre d'excuses à la plaignante et l'assurèrent de leur politique non discriminatoire;

-- l'hôpital, en collaboration avec la Commission, mit sur pied une politique interdisant la discrimination raciale ou le harcèlement à ce sujet sur les lieux de travail.

Harcèlement en raison de la race et de l'origine

La plaignante, commis de bureau originaire de l'Inde, alléguait que son superviseur avait placé sur son bureau une note contenant des remarques raciales insultantes. Elle fut si humiliée qu'elle donna sa démission. Sa plainte était fondée sur le harcèlement au travail à cause de sa race, sa couleur et son origine.

Au cours de la conférence d'appréciation des faits, le superviseur admit que les allégations étaient vraies. Les parties en arrivèrent au règlement suivant :

-- la plaignante reçut 2 500 $ d'indemnité pour atteinte à sa dignité et 636 $ pour perte de salaire;

-- elle reçut une lettre d'excuses ainsi qu'une bonne lettre de recommandation;

-- la Commission reçut l'assurance écrite que la compagnie appliquerait une politique non discriminatoire, et une note de service à cet effet fut envoyée à tout le personnel;

-- la Commission organisa un séminaire sur le harcèlement et la discrimination à cause de la race ou de l'origine, auquel assistèrent tous les employés de la compagnie.

Handicap

Le plaignant, un homme qui souffrait des poumons, alléguait qu'un emploi dans une manufacture lui avait été refusé en dépit de l'affirmation d'un spécialiste des maladies pulmonaires que ses troubles ne l'empêchaient pas d'accomplir convenablement son travail. Sa plainte était fondée sur la discrimination en matière d'emploi fondée sur un handicap.

La Commission obtint les preuves médicales indiquant que le plaignant aurait pu accomplir les fonctions de son emploi sans aucun risque pour lui-même ni pour les autres, et sans que l'employeur ait à modifier lesdites fonctions. La preuve soutenait les allégations.

En conciliation, les parties arrivèrent au règlement suivant :

-- le plaignant reçut 1 679 $ d'indemnité pour perte de salaire;

-- l'employeur révisa sa politique d'embauche en matière d'examen médical afin de se conformer aux exigences du code.

Handicap

La plaignante, qui avait travaillé 14 ans pour la compagnie intimée, alléguait qu'elle avait été renvoyée une semaine après avoir informé son superviseur qu'elle devait s'absenter de six à huit semaines pour subir une intervention chirurgicale. Elle alléguait la discrimination en matière d'emploi fondée sur un handicap.

Lors de la conférence d'appréciation des faits, l'employeur admit qu'il n'avait jamais eu à se plaindre du travail ni de l'assiduité de la plaignante au cours de ses 14 années de service. La preuve confirmait la plainte.

En conciliation, les parties négocièrent l'entente suivante :

-- la plaignante, qui ne demandait pas à reprendre son travail, reçut 1 400 $ d'indemnité pour perte de salaire et 600 $ pour atteinte à sa dignité;

-- l'employeur révisa son formulaire de demande et sa politique médicale afin de se conformer aux exigences du code;

-- la Commission reçut l'assurance écrite que la compagnie appliquerait une politique non discriminatoire et afficherait des résumés du code dans tous ses établissements en Ontario.

Handicap

Le plaignant, ouvrier sanitaire travaillant dans une usine, avait demandé un transfert en raison de son allergie à la poussière. Il alléguait que sa demande avait été refusée et qu'il avait été renvoyé à cause de son allergie. Il déclarait également qu'il avait demandé, sans succès, une promotion. Il déposait une plainte pour discrimination fondée sur un handicap.

L'enquête révéla que l'employeur avait essayé de répondre aux besoins du plaignant, mais que ce dernier ne possédait pas les qualifications nécessaires pour occuper un poste dans les bureaux ou les entrepôts, à l'abri

de la poussière. La Commission examina les conclusions de l'enquête, décida de rejeter la plainte et donna aux parties les raisons écrites suivantes :

> Les résultats de l'enquête n'ont pas confirmé les allégations de discrimination fondée sur un handicap. La preuve indiquait que le plaignant n'avait pas continué à effectuer les tâches essentielles pour lesquelles il avait été embauché, en raison de son allergie à la poussière, et qu'il n'existait dans l'usine aucun autre emploi répondant aux qualifications de l'employé et qui fut en même temps à l'abri de la poussière.

Le plaignant demanda alors de reconsidérer la décision conformément à l'article 36 du code, et maintint qu'il aurait dû être muté à un autre endroit. Après révision, la Commission décida de reconfirmer sa première décision et notifia à nouveau les parties :

-- concernant l'atelier de machinerie, le plaignant n'était pas mécanicien spécialisé et n'avait pas assez d'ancienneté pour être placé dans ce service, ce que confirma le représentant du syndicat. D'autre part, il n'y avait pas moins de poussière à cet endroit que dans ceux où le plaignant avait souffert d'allergie;

-- il en était de même pour le service de l'expédition;

-- quant au poste de commis à l'entrepôt, bien que le plaignant eût neuf jours d'ancienneté de plus que le candidat choisi, ce dernier avait plus d'instruction et d'expérience. D'autre part, il y avait autant de poussière dans ce service que dans les autres;

-- la preuve révélait que l'intimé avait essayé d'accéder aux désirs du plaignant en lui cherchant un autre poste, mais que la compétence et l'ancienneté du plaignant ne s'y prêtaient pas;

-- la compagnie avait répondu aux besoins d'autres employés qui avaient des troubles de santé, quand les postes avaient été disponibles et que cela était possible;

-- au moment où le plaignant avait été engagé, l'intimé était au courant de ses allergies et l'avait embauché quand même.

Origine ethnique

Un homme, d'origine égyptienne, avait fait une demande d'emploi comme technicien principal de laboratoire dans une clinique. Il alléguait qu'il avait été interviewé et refusé sans qu'il lui soit donné une explication satisfaisante sur la raison pour laquelle ses compétences étaient jugées insuffisantes. Il estimait que certaines des questions de l'entrevue concernant les rapports avec autrui et la capacité de travail sous pression étaient indirectement discriminatoires à l'égard des immigrants. Il déposa donc une plainte pour discrimination en matière d'emploi fondée sur le lieu d'origine et l'origine ethnique.

L'enquête ne révéla aucune preuve à l'appui de ses allégations. La Commission examina les résultats de l'enquête et rejeta la plainte en donnant aux parties les explications qui suivent.

La preuve indiquait que :

-- le plaignant avait été soumis au procédé normal de sélection des candidats. Un directeur du personnel l'avait interviewé en se fondant sur les qualifications indiquées dans sa demande. On ne lui avait pas accordé une deuxième entrevue parce que le directeur du personnel avait jugé qu'il n'avait pas répondu à certaines questions portant sur son expérience et sa formation, dans le contexte du poste offert;

-- l'intimé offrait cependant au plaignant de rencontrer le directeur responsable de l'embauchage au sujet d'un autre poste qui devait être vacant. Le directeur posa au plaignant une question élémentaire sur ses connaissances dans le domaine de la formation en laboratoire, question qui était posée à tous les candidats, mais à laquelle il n'avait pu répondre. De plus, le médecin responsable du laboratoire jugea que le plaignant n'avait pas répondu aux questions ayant trait à la qualité de son travail et à sa formation, ce qui laissait planer des doutes sur sa compétence;

-- l'intimé informa le plaignant que sa formation en cours d'emploi durerait deux ans et qu'il fallait vérifier ses références si on lui offrait cet emploi -- cet avis avait été adressé à tous les candidats;

-- l'étude des entrevues avec les candidats qui avaient obtenu des postes révéla que l'un d'eux était Égyptien comme le plaignant -- les origines des candidats retenus et celles du personnel du laboratoire étaient fort diverses.

Sexe

La plaignante alléguait que l'intimé lui avait refusé le poste de représentante de commerce en raison de son sexe. Elle déclarait que la compagnie avait pour politique de recruter les représentants de commerce à l'intérieur de la compagnie, parmi les chauffeurs et les préposés à l'expédition, qui sont des postes de niveau d'entrée dans la compagnie, traditionnellement réservés aux hommes.

Au cours de l'enquête, la Commission confirma que les postes de chauffeur et de préposé à l'expédition servaient d'apprentissage aux employés qui désiraient accéder à des postes supérieurs, y compris la vente. La force physique exigée pour les postes de chauffeur ou de préposé à l'expédition est un facteur essentiel et sert de moyen systémique pour empêcher les femmes d'accéder à des postes plus lucratifs. La Commission examina les qualifications et l'expérience de la plaignante et constata qu'elles étaient plus qu'acceptables pour un poste dans la vente. La preuve confirmait les allégations de la plaignante.

En conciliation, les termes de l'entente suivante furent négociés :

-- la plaignante présenta une demande de poste dans la vente. Elle fut acceptée et, après sa période de probation, obtint son statut d'employé permanent;

-- l'intimé annula la condition voulant que les candidats à un poste dans la vente soient choisis parmi les chauffeurs et préposés à l'expédition.

Sexe (grossesse)

La plaignante travaillait depuis un mois pour la compagnie, à la formation en informatique, quand elle devint enceinte. Elle allégua que, lorsqu'elle le dit à son employeur, celui-ci mit fin à ses services en prétendant que la compagnie n'avait pas intérêt à la former alors que dans sept mois elle partirait en congé de maternité. Il ajouta que même si la plaignante avait l'intention de retourner au travail à la fin de son congé de maternité, elle allait avoir des problèmes à trouver une gardienne ou une garderie. Elle déposa une plainte pour discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe qui, aux termes du code, comprend aussi la grossesse.

À la suite de la conférence d'appréciation des faits, les parties en sont venues à une entente. La plaignante a reçu 2 500 $ en compensation pour souffrances morales et l'employeur informa tout le personnel sur sa politique non discriminatoire.

Sexe (grossesse)

La plaignante alléguait qu'on lui avait refusé une augmentation au mérite parce qu'elle était devenue enceinte et qu'elle prendrait son congé de maternité au cours de l'exercice. Elle alléguait la discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe.

L'enquête révéla que le travail de la plaignante était excellent tant au cours de l'exercice que par le passé. D'autres employés dont le rendement était le même avaient reçu une augmentation.

Les parties acceptèrent de régler la plainte en versant à la plaignante la somme de 750 $, représentant le montant de son augmentation au mérite.

Harcèlement sexuel

La plaignante alléguait qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel physique et verbal de la part d'un de ses collègues. Elle déclara avoir informé du problème plusieurs de ses supérieurs mais qu'aucune mesure n'avait été prise. Elle dut donner sa démission pour mettre fin au harcèlement. La compagnie intimée déclara qu'elle avait été informée trop tard du problème pour prendre les mesures correctives nécessaires.

Durant l'enquête, la Commission interviewa plusieurs superviseurs et collègues de la plaignante qui confirmèrent que cette dernière les avait informés des incidents. Deux collègues avaient été témoins de la conduite insultante de l'intimé envers la plaignante. L'un des témoins déclara avoir rapporté l'incident à un cadre supérieur plusieurs semaines avant le départ de la plaignante. La preuve confirmait les allégations de cette dernière.

En conciliation, les parties en arrivèrent au règlement suivant :

-- la plaignante reçut 2 750 $ d'indemnité pour atteinte à sa dignité. Comme elle avait trouvé un autre emploi, elle ne réclamait pas d'indemnité pour salaire perdu;

-- les intimés (la compagnie et le collègue) écrivirent une lettre d'excuses à la plaignante et fournirent à la Commission l'assurance écrite de leur politique contre le harcèlement sexuel;

-- la compagnie établit des directives écrites sur le harcèlement au travail et sur les moyens de résoudre les plaintes des employés.

Sexe

Une employée d'hôtel alléguait qu'on lui avait refusé une promotion à divers postes de supervision sur une période de plusieurs années, à cause de son sexe. Elle déclarait qu'on lui avait préféré des hommes dont les compétences étaient inférieures aux siennes.

Cependant, l'intimé avait demandé à la Commission de ne pas fonder la plainte sur l'article 33 du code. Cet article stipule que la Commission peut refuser de s'occuper de la plainte si celle-ci ne relève pas de sa compétence, si la plainte est insignifiante, superficielle, vexatoire ou de mauvaise foi; si les faits sur lesquels se fonde la plainte ont eu lieu plus de six mois avant que la plainte ne soit déposée; ou s'il existe une procédure aux termes d'une autre loi qui est plus appropriée en cette circonstance.

Après un examen préliminaire de l'affaire, la Commission décida de ne pas donner suite à la plainte pour les raisons suivantes :

-- la discrimination alléguée avait déjà fait l'objet d'une audience d'arbitrage. Au cours de cette audience, absolument toutes les allégations d'atteinte aux droits de la personne avaient été abordées;

-- la plupart des événements cités avaient eu lieu quatre ans auparavant. L'intimé aurait subi un préjudice grave si la plainte avait été déposée, étant donné que de nombreux témoins et documents n'étaient plus disponibles;

-- les résultats des recherches de l'arbitre, compte tenu de la crédibilité de la plaignante, confirmaient le point de vue de l'intimé que la plainte avait été présentée de mauvaise foi.

Croyance

La plaignante, une Juive, alléguait que son employeur avait refusé sa demande de lui accorder deux jours de congé sans solde pour les fêtes religieuses de Rosh Hoshanah et Yom Kippour. Sa plainte alléguait la discrimination en matière d'emploi fondée sur la croyance.

Au cours de la conférence d'appréciation des faits, l'intimé déclara que son refus était fondé sur une politique stipulant que les congés sans solde ne pouvaient être accordés avant que tous les jours de vacances ne soient épuisés. La Commission informa les représentants de la compagnie de leur obligation de faire des efforts raisonnables pour faciliter à leurs employés l'observance de leurs devoirs religieux, à moins de difficultés indues.

La plainte fut réglée de la façon suivante :

-- l'intimé rajouta les deux jours en question à la période de vacances de l'employé, en lui accordant les deux journées de congé sans solde;

-- l'employeur modifia sa politique afin qu'elle soit conforme aux dispositions du code.

Orientation sexuelle

Le plaignant, un homosexuel, alléguait qu'il avait été renvoyé de son poste de serveur à cause de problèmes de rendement qui n'étaient cependant pas reprochés aux hétérosexuels. Sa plainte alléguait la discrimination en matière d'emploi fondée sur l'orientation sexuelle.

Lors de la conférence d'appréciation des faits, le plaignant déclara que son directeur et plusieurs de ses collègues avaient fait des commentaires

négatifs sur son homosexualité. Il affirmait que ces attitudes négatives créaient un climat dans lequel il ne pouvait être traité équitablement par son directeur et les autres employés de l'intimé. La preuve tendait à confirmer les allégations.

Lors du règlement, l'intimé consentit à payer au plaignant 200 $ de dommages pour atteinte à sa dignité. Le plaignant ne demanda pas d'indemnité pour perte de salaire parce qu'il avait trouvé un autre emploi immédiatement. L'intimé congédia le directeur qui s'était rendu coupable de discrimination.

LOGEMENT

Race et couleur

Une femme de race blanche alléguait qu'elle avait acheté une roulotte placée dans un parc de roulottes. Elle s'était entendue avec le directeur pour retourner plus tard brancher la roulotte aux installations. Elle revint au parc avec sa fille et son beau-fils, un Noir, et s'approcha du bureau. La femme du directeur leur demanda de revenir à la fin de la journée quand son mari serait là. Plus tard, le directeur avertit la plaignante que le propriétaire précédent de la roulotte n'avait pas le droit de la vendre sur place et que cette place avait été promise à quelqu'un d'autre. Soupçonnant qu'il ne disait pas la vérité, la plaignante demanda si cela avait quelque chose à voir avec la race et la couleur de son beau-fils. Le directeur acquiesça et fit valoir que les résidents du parc n'apprécieraient pas qu'une parcelle de terrain soit louée à un Noir. La plaignante alléguait la discrimination en matière de logement fondée sur la race et sur ses liens avec un groupe protégé par le code.

Le directeur répondit à la plainte en disant que ce qui lui avait déplu dans la vente était le fait qu'il n'avait pas pu choisir les acheteurs éventuels.

La Commission questionna l'homme qui avait vendu la roulotte à la plaignante. Il déclara que le directeur avait avoué ne pas aimer les Noirs, et avait approuvé la vente pensant que les acheteurs et leurs familles étaient de race blanche.

Après la conférence d'appréciation des faits, les parties s'entendirent pour régler la plainte moyennant la remise d'une indemnité de 1 395 $ à la plaignante, représentant les dommages pour souffrances morales et pour compenser les débours effectués en raison de cet acte de discrimination.

État matrimonial

Un couple non marié alléguait qu'un appartement lui avait été refusé parce que le propriétaire appliquait la politique du «salaire minimum» exigé pour chaque membre du couple. Il affirmait que pour les couples mariés, le propriétaire évaluait le «salaire minimum» sur la base des deux salaires combinés. Il alléguait la discrimination en matière de logement fondée sur l'état matrimonial.

L'affaire fut traitée selon la procédure de priorité des cas. La Commission informa le propriétaire que sa politique était fondée sur la présomption que les locataires non mariés étaient moins stables que les couples mariés. Le propriétaire fut informé des dispositions du code sur l'état matrimonial. Il accepta de modifier sa politique et d'évaluer la solvabilité des locataires en calculant les deux salaires combinés, que les couples soient mariés ou non. La demande du couple fut acceptée et les deux parties furent satisfaites de l'issue de cette affaire.

État familial

Un couple avec un enfant alléguait qu'on leur avait refusé un appartement à cause de leur état familial, défini dans le code sous la relation parent-enfant.

L'affaire fut résolue selon la procédure de priorité des cas. L'intimé confirma que cette candidature n'avait pas été prise en considération en raison d'une politique exigeant que les appartements soient «réservés aux adultes».

Le propriétaire accepta d'abandonner la politique en question et avertit ses gérants d'immeuble qu'aucun candidat ne pouvait être refusé parce qu'il avait des enfants. La demande du couple fut acceptée et il put louer le premier appartement vacant.

État d'assisté social

La plaignante, qui recevait des prestations de la Commission des accidents du travail, affirmait qu'on avait refusé de lui louer un appartement parce qu'elle était sans emploi. Elle alléguait la discrimination en matière de logement fondée sur son état d'assistée sociale.

Au cours de la conférence d'appréciation des faits, le propriétaire admit qu'il préférait louer à des personnes qui avaient un emploi. La preuve révéla, documents à l'appui, que la plaignante avait les moyens de payer le loyer.

En conciliation, le propriétaire versa à la cliente une indemnité de 460 $ représentant ses débours et accepta d'évaluer la capacité de payer un loyer en tenant compte de tous les revenus, quels qu'ils soient. La plainte fut ainsi réglée à la satisfaction de la plaignante.

BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Handicap

Le plaignant, un homme atteint d'arthrite, alléguait que sa demande d'assurance-hypothèque lui avait été refusée à cause de son état physique. Le formulaire de demande contenait des questions sur les antécédents médicaux. Il alléguait la discrimination en matière de services fondée sur un handicap.

Au cours de la conférence d'appréciation des faits, le plaignant déclara qu'il avait offert de fournir un certificat de son médecin indiquant que

son état de santé ne l'empêcherait pas de se conformer aux dispositions du contrat d'assurance. Mais son offre avait été refusée. En conciliation, l'intimé accepta de renoncer à sa politique, de réviser son formulaire de demande et d'étudier à nouveau la demande du plaignant. La demande fut acceptée et le cas ainsi réglé.

Race, couleur et ascendance

Le plaignant, un étudiant canadien autochtone, alléguait que l'un de ses professeurs faisait souvent, durant ses cours, des remarques désobligeantes au sujet des autochtones. Il alléguait la discrimination en matière de services et d'installations, fondée sur la race, la couleur et l'ascendance.

Le témoignage d'étudiants qui avaient pu observer le comportement du professeur permit lors de l'enquête de confirmer ces allégations. Le supérieur du professeur ordonna à celui-ci de faire des excuses au plaignant, devant toute la classe, en début de cours. La direction de l'établissement avertit le professeur que sa conduite était inacceptable et constituait un manquement au code. La plainte fut ainsi réglée à la satisfaction du plaignant.

DÉCISIONS DES COMMISSIONS D'ENQUÊTE ET DES TRIBUNAUX 1987-1988

EMPLOI

Sexe, harcèlement sexuel

Anderson v. The Canadian Tire Corp. and Bianchet

Le fait de ne pas accorder d'entrevue à la candidate à cause de son sexe a été jugé comme une infraction au code.

La plaignante avait répondu à une annonce d'un centre d'emploi du Canada pour un emploi de peintre en bâtiment. Le seul critère requis était «une expérience sommaire» en peinture et la volonté d'acquérir une formation en cours d'emploi. Toutefois, elle s'est vu refuser l'entrevue avec la Division peinture et décoration Taro, bien qu'elle eût l'expérience requise et fût disposée à recevoir une formation en cours d'emploi. Persuadé qu'un tel travail n'est pas «traditionnellement» un travail de femme, l'intimé avait refusé d'interviewer M^me^ Anderson.

L'intimé prétendit que son refus de prendre en considération la candidature de M^me^ Anderson n'était pas dû à son opinion personnelle sur le travail des femmes, mais plutôt à l'hostilité des employés de sexe masculin qui en aurait résulté.

Il souligna qu'il y avait beaucoup d'hommes travaillant à ce projet, dont il ne pourrait maîtriser le comportement. Il craignait d'être tenu responsable de leur conduite, qu'il s'agisse de langage grossier en présence d'une femme ou de harcèlement éventuel.

Bien que la commission d'enquête ait jugé «louables» les inquiétudes de l'intimé quant au bien-être de la plaignante, l'attitude de ce dernier était empreinte d'un stéréotype qui veut qu'une femme est «incapable de s'intégrer et de se défendre».

L'intimé soutint qu'il n'y avait pas manquement au code, aux termes de l'alinéa 23(b) applicable dans ces circonstances. Cet alinéa stipule que le sexe peut être une qualification de bonne foi si la nature de l'emploi l'exige. Toutefois, la Commission déclara que cette clause n'est applicable que si certaines caractéristiques de l'emploi ont un rapport avec l'inaptitude de l'individu à effectuer ce genre de travail. Ce n'était pas le cas d'après les faits soumis à la commission d'enquête.

Reconnaissant que la position de l'intimé était difficile, la commission d'enquête déclara toutefois qu'un employeur devait prendre des mesures pour éviter toute discrimination en milieu de travail et ne devait pas, lui-même, faire preuve de discrimination afin d'éviter un problème éventuel. La commission déclara que «l'inconduite ou la crainte d'inconduite d'autres employés envers un employé ou un candidat ne peut justifier la discrimination envers cette personne».

La commission retint que la plaignante avait droit à une compensation pour perte d'accès à l'emploi et la compagnie intimée dut verser à la plaignante 862 $ pour perte de salaire.

Blanchette v. Maninos Investments (Sault) Ltd. opérant sous le nom de Super Submarine and Donuts

M. Blanchette avait présenté une demande d'emploi comme serveur en réponse à une annonce de journal qui stipulait «serveur ou serveuse demandé(e)». Lui-même et sa cousine déclarèrent que cette dernière avait également présenté une demande et avait été convoquée pour une entrevue. Quand M. Blanchette téléphona au restaurant pour demander pourquoi il n'avait pas été convoqué, on lui répondit «ici, on n'engage que des femmes».

Sur ces preuves, la commission jugea que l'intimé avait adopté la politique de ne pas engager d'hommes à la suite d'une expérience négative avec deux employés de sexe masculin quelques années auparavant. La commission d'enquête conclut que l'intimé avait rejeté la candidature de M. Blanchette en raison de cette politique.

La commission d'enquête ayant conclu à la discrimination, l'intimé fut condamné à payer au plaignant 500 $ en dommages pour perte d'accès à l'emploi, 500 $ pour souffrances morales et 195 $ en intérêts. L'intimé dut également fournir à la Commission et au plaignant l'assurance écrite qu'il se conformerait dorénavant au code et qu'il poserait des résumés du code à un endroit bien en vue dans ses locaux.

Riggio v. Joseph's Coiffure and Vitale

M^me^ Riggio déclarait qu'elle avait perdu son emploi d'esthéticienne parce qu'elle était enceinte. Elle alléguait la discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe.

Dans son témoignage, M^me^ Riggio affirma que l'attitude de ses employeurs envers elle s'était refroidie dès qu'elle leur fit part de sa grossesse. Quelques semaines plus tard, elle reçut un préavis de licenciement d'une semaine.

M. Vitale, directeur du salon, affirma que le problème principal dans ce cas était que l'esthéticienne n'avait pu se former une clientèle suffisante pour que son poste soit rentable. Il déclara qu'elle ne faisait aucun effort pour promouvoir ses services et attirer de nouveaux clients.

La commission d'enquête jugea, d'après la preuve, que les inquiétudes du directeur étaient justifiées. Toutefois, les intimés n'avaient pas prévenu M^me^ Riggio qu'elle risquait de perdre son emploi avant de la renvoyer.

La commission conclut également que la grossesse de M^me^ Riggio avait été un facteur dans son licenciement, M. Vitale ayant déclaré qu'il avait su qu'elle était enceinte une semaine avant son renvoi. Il admit également que les absences éventuelles de M^me^ Riggio au cours de sa grossesse avaient été pour lui un autre facteur.

Ayant conclu qu'il y avait manquement au code, la commission ordonna aux intimés de verser à Mme Riggio, conjointement et individuellement, la somme de 726 $ pour perte de revenu et de 375 $ pour souffrances morales.

Wiens v. Inco Metals Co., Ontario Division

Mme Wiens avait travaillé à la raffinerie de nickel de l'Inco à Copper Cliff depuis 1974. Bien qu'elle eût, à plusieurs reprises, demandé son affectation à la section des procédés Inco de carbonyle sous pression (Section IPC), celle-ci avait été refusée en raison d'un règlement de la compagnie excluant de ce secteur toute femme en âge de procréer.

Inco avait adopté ce règlement sur la recommandation de son médecin, lequel s'était fondé sur des écrits scientifiques pour en décider. Le procédé IPC sert à extraire le nickel pur de divers matériaux contenant du nickel. Deux gaz toxiques se forment pendant le procédé : le carbonyle de nickel et le monoxyde de carbone.

Les représentants de l'intimé témoignèrent que plusieurs précautions font que les employés d'IPC ne sont pas exposés à ces gaz à des niveaux nocifs. Toutefois, ils déclarèrent que certains endroits de l'usine contenant de faibles concentrations de carbonyle de nickel sont considérés comme étant dangereux pour le foetus. Par ailleurs, ils prétendaient que le foetus conçu avec le sperme d'un homme qui avait été exposé aux gaz toxiques n'était pas touché. Le règlement s'appliquait donc uniquement aux femmes.

Inco s'inquiétait de l'effet du carbonyle sur le foetus. Si une femme travaillant à l'IPC devenait enceinte, la compagnie acceptait de l'affecter à une autre section durant toute la période de sa grossesse. Toutefois, Inco craignait que le foetus ne soit exposé au gaz carbonyle avant que l'employée constate qu'elle était enceinte.

Des experts, cités comme témoins par la commission d'enquête, réfutèrent le témoignage de l'intimé, affirmant que le règlement d'exclusion était basé sur des preuves non concluantes. Ils déclarèrent que le risque était minime et ne justifiait pas l'exigence que les femmes soient stériles ou ménopausées pour travailler à l'IPC.

La commission d'enquête conclut que le règlement d'exclusion constituait une discrimination fondée sur le sexe. La conclusion était basée sur deux faits principaux : la possibilité de devenir enceinte est la différence fondamentale entre un homme et une femme et il n'est pas nécessaire qu'il y ait discrimination contre tous les membres d'une même catégorie pour considérer qu'il y a discrimination contre la catégorie dans son ensemble.

La politique d'exclusion ne constituait pas une qualification d'emploi raisonnable et de bonne foi, aux yeux de la commission d'enquête, car elle n'avait aucun rapport avec la capacité de la plaignante d'effectuer son travail; sa sécurité personnelle et celle de ses collègues et du public en général n'étaient pas en danger et le risque pour le foetus était minime, sinon insignifiant. La commission d'enquête déclara qu'il est plus conforme aux objectifs d'égalité de permettre à l'individu de faire un choix

avisé et d'accepter des risques minimes ou de les rejeter en faveur d'un autre emploi.

Ayant jugé qu'il y avait discrimination, la commission d'enquête ordonna ce qui suit :

> -- l'intimé devait fournir à la plaignante, aussitôt que possible, la formation additionnelle nécessaire à son emploi dans la section IPC de la raffinerie de nickel à Copper Cliff. Après avoir terminé sa formation avec succès, le premier emploi disponible à l'IPC serait attribué à la plaignante, excluant toute considération d'ancienneté et nonobstant toutes dispositions de convention collective;
>
> -- l'intimé devait mettre fin au règlement excluant les femmes en âge de procréer du secteur IPC de ses installations à la raffinerie.

Green and Swan-Sheehan v. City Auto Recyclers and Sales and Safieh

Les deux plaignantes prétendaient que M. Safieh, copropriétaire de City Auto, les avait harcelées sexuellement durant leur emploi, et avait pris des mesures de représailles contre elles parce qu'elles avaient refusé ses avances.

Plusieurs collègues témoignèrent qu'ils avaient été témoins du harcèlement. Il y eut également preuve que d'autres femmes avaient été sujettes au harcèlement. L'intimé nia ces allégations.

Les plaignantes déclarèrent que ces avances sexuelles les avait rendues malades et leur avait occasionné des troubles nerveux. L'une d'entre elles avait maigri de 26 lb en cours d'emploi et ne pesait plus que 100 lb. Elles témoignèrent que les emplois étaient rares en ville et qu'elles n'avaient pas les moyens de démissionner. Elles purent, depuis, trouver un autre emploi et démissionnèrent de City Auto.

La commission d'enquête jugea que la preuve soutenait les allégations, et que M. Safieh et la compagnie étaient responsables de cette conduite. Étant donné que M. Safieh faisait partie de la direction de la compagnie, cette dernière fut jugée personnellement responsable, en vertu de la responsabilité des sociétés.

Les deux intimés furent condamnés à verser à M^me^ Green 4 171 $, représentant 440 $ en perte de revenus, 3 000 $ pour souffrances morales et 731 $ d'intérêts. M^me^ Swan-Sheehan reçut 1 818,75 $, dont 1 500 $ pour souffrances morales et 318,75 $ d'intérêts.

Sharp v. Seasons Restaurant and Aleksovski

M^me^ Sharp faisait partie de l'équipe du soir, comme serveuse, sous la direction de M. Aleksovski. Elle prétendait qu'il avait commencé à la harceler sexuellement quelques semaines après le début de son emploi, spécialement après avoir bu de l'alcool. Elle lui demanda de cesser ses avances, mais il ne fit qu'en rire.

À l'audience, deux autres serveuses du restaurant Seasons témoignèrent qu'elles avaient été sujettes au même harcèlement. L'une d'elles déclara avoir été témoin du harcèlement de M. Aleksovski envers M^me^ Sharp, à plusieurs reprises.

Dans son témoignage devant la commission d'enquête, M. Aleksovski nia ces allégations et prétendit que M^me^ Sharp l'avait souvent conduit en voiture. Toutefois, M^me^ Sharp déclara que M^me^ Aleksovski gardait son jeune fils à son domicile et qu'elle accompagnait M. Aleksovski au travail après avoir amené son fils chez M^me^ Aleksovski.

M. Aleksovski déclara également que M^me^ Sharp avait quitté son emploi, mais y était retournée deux jours après. M^me^ Sharp soutint que bien qu'avilie et humiliée par la conduite de son employeur, elle était demeurée à son poste parce que son mari venait de fonder une nouvelle entreprise et qu'ils avaient besoin de revenus. M^me^ Sharp quitta son emploi au bout de trois mois.

La commission jugea en faveur de M^me^ Sharp, fondant en grande partie sa décision sur le témoignage des deux anciennes serveuses.

Jugeant qu'il y avait discrimination, la commission ordonna ce qui suit :

-- M. Aleksovski devrait verser à M^me^ Sharp 1 500 $ pour perte de salaire, 2 000 $ pour souffrances morales et 805 $ d'intérêts; et

-- M. Aleksovski devrait afficher dans son restaurant des résumés du code;

-- M. Aleksovski devrait notifier par écrit la Commission ontarienne des droits de la personne, durant une période de deux ans à partir de la date de la décision de la commission d'enquête, chaque fois qu'une employée quitterait le restaurant Seasons. L'avis devrait mentionner le nom de l'employée, son adresse, la période d'emploi et la raison de la cessation d'emploi.

L'appel logé par l'intimé contre ce jugement a été rejeté par la Cour.

Race, origine, handicap, état familial

The Liquor Control Board of Ontario and Parker v. Ontario Human Rights Commission, Karumanchiri, Ng et Yan

Dans une décision unanime, la Cour divisionnaire a maintenu le jugement rendu par la commission d'enquête selon lequel la Régie des alcools de l'Ontario avait fait preuve de discrimination envers Alexander Karumanchiri, Eric Ng et Joseph Yan, fondée sur la race, la couleur, l'ascendance, le pays d'origine et l'origine ethnique, dans l'attribution de deux promotions dans ses services de laboratoire. La commission jugea que les plaignants étaient plus qualifiés qu'un autre candidat promu d'abord au poste d'assistant au chimiste principal, et ensuite à celui de directeur des services de laboratoire.

Ce cas comporte une signification particulière en raison de la décision de la commission ordonnant que la Régie accorde à M. Karumanchiri le poste de directeur des services de laboratoire. En maintenant le jugement de la commission d'accorder au plaignant le poste qui lui avait été refusé, la Cour a déclaré que «les dispositions du code doivent être interprétées de manière large et libérale afin de remédier aux effets de la discrimination et la prévenir autant que possible».

Par ailleurs, la Cour a confirmé la constatation de la commission, à savoir que MM. Ng et Yan ont fait l'objet de représailles par suite de la plainte déposée contre la Régie des alcools de l'Ontario.

Lee v. T.J. Applebee's Food Conglomeration and Simpson

M^me^ Lee, qui est d'origine chinoise, était employée de cuisine dans le restaurant de l'intimé. Le personnel d'environ 120 personnes travaille dans deux endroits différents, soit dans la cuisine ou dans la salle à manger à l'avant, où les hôtes et hôtesses, serveurs et serveuses, aide-serveurs et barmen sont en contact direct avec le public. Ces postes ont plus de prestige et sont mieux rémunérés.

M^me^ Lee alléguait qu'elle avait, à plusieurs reprises, sollicité un travail de serveuse, mais que cela lui avait été refusé en raison de sa race et de sa couleur. Elle déclarait que les employés de cuisine de race blanche obtenaient des affectations à l'avant du restaurant, mais jamais les membres d'une minorité raciale.

L'intimé déclara qu'il trouvait que M^me^ Lee était très compétente dans sa tâche de boulangère et qu'elle lui était trop précieuse à ce poste pour qu'il l'affecte à un autre poste.

De nombreux témoins déclarèrent que le directeur principal et plusieurs de leurs collègues faisaient souvent entre eux, ou même adressaient aux employés appartenant à une minorité raciale des remarques désobligeantes et à connotation raciale.

Après enquête, la commission conclut que l'on n'avait pas refusé à M^me^ Lee une affectation pour des motifs raciaux, mais que ce restaurant était toutefois un milieu très discriminatoire. De plus, la quasi totalité des serveurs et serveuses étaient de race blanche. Le directeur général était bien au courant de ce qui se passait, mais n'avait fait aucun effort raisonnable pour que cela cesse.

La commission d'enquête jugea que la démission éventuelle de M^me^ Lee était due en partie à cet état de choses. De toute évidence, le restaurateur était coupable de manquement au code et il lui fut ordonné :

> -- sur les directives de la Commission, d'organiser pour ses employés un séminaire sur les dispositions du code concernant la création d'un milieu non discriminatoire, tant par le langage que par les gestes;

-- d'afficher des résumés du code à la vue de tous les employés du restaurant;

-- de soumettre à la Commission des droits de la personne, Division des rapports entre les races, les mesures prises pour recruter et embaucher des membres des groupes minoritaires à des postes à l'avant du restaurant, en particulier pour servir aux tables. Si les conditions existant en 1985 demeuraient les mêmes, des mesures devraient être prises pour redresser la situation.

Il fut conseillé à la Commission de demander au président de la commission d'enquête de prendre d'autres mesures au besoin. La commission d'enquête demeure saisie de l'affaire pour les deux années à venir.

Rampersad v. Vintage Grand Touring Automotives, Spagnuolo and Witte

M. Rampersad, un Noir d'ascendance indienne et originaire de la Trinité, alléguait la discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, la couleur, l'ascendance, le lieu d'origine et l'origine ethnique parce que son patron avait embauché des personnes de race blanche moins compétentes que lui pour combler des postes de supervision, sans donner la chance à M. Rampersad ni à aucun autre Noir de remplir l'un de ces postes.

M. Rampersad travaillait à l'atelier de débosselage, à sabler et peindre les voitures. Il avait de l'expérience dans ces deux tâches, ayant déjà travaillé dans ce domaine. Malgré son expérience et sa compétence indiscutables, la compagnie avait engagé des personnes moins compétentes pour superviser les peintres, y compris M. Rampersad.

Comme tous les travaux de peinture étaient faits par le peintre principal, les autres ouvriers ne se voyaient confier que le sablage et la préparation des voitures, tâche moins bien rémunérée.

La commission d'enquête rejeta la plainte formulée contre M. Witte, le propriétaire de la compagnie, jugeant que ses intentions n'étaient pas discriminatoires; mais M. Spagnuolo, le contremaître chargé de l'embauche, avait fait preuve de discrimination envers M. Rampersad en embauchant sans aucune justification des personnes de race blanche moins qualifiées pour superviser les peintres.

La commission conclut, après la preuve, que l'opinion qu'avait des Noirs le contremaître et sa réticence à travailler avec eux, l'avaient conduit à l'exclusion du plaignant, basée sur des considérations contraires à la loi.

La compagnie et M. Spagnuolo durent verser conjointement et individuellement à M. Rampersad la somme de 1 441,36 $ pour perte de salaire, 500 $ pour souffrances morales et 364,80 $ d'intérêts.

Horton v. The Regional Municipality of Niagara, Odell and Orvidas

M^me^ Horton avait été renvoyée vers la fin de sa période de probation de deux mois comme aide soignante dans un centre pour personnes âgées, dirigé par la municipalité intimée. On l'avertit que son licenciement était dû à son dossier médical, qui révélait qu'elle souffrait d'hypertension et d'obésité. Elle alléguait la discrimination en matière d'emploi fondée sur un handicap.

La commission d'enquête refusa de décider si l'obésité était un handicap aux termes du code, parce qu'elle n'avait pas de renseignements suffisants pour déterminer si l'obésité était ou non due à un trouble congénital ou à une maladie, selon la définition de «handicap» dans le code. La commission décida qu'aux termes du code, l'hypertension était un handicap.

L'intimé avait indiqué que le handicap de M^me^ Horton avait influé sur la décision de licenciement et ne prétendait pas que l'hypertension l'empêchait d'accomplir son travail de façon appropriée. L'intimé ne prétendait donc pas que l'absence d'hypertension était une qualification professionnelle sérieuse pour le poste d'aide soignante. La commission rejeta l'argument de l'intimé selon lequel la plaignante aurait été renvoyée de toute façon, en raison de son rendement médiocre. La commission déclara que même si un manquement au code n'était qu'une raison parmi d'autres, du licenciement en question, la décision tout entière en était entachée.

Ayant constaté qu'il y avait eu manquement au code, l'intimé dut verser à M^me^ Horton une indemnité de 2 032,80 $ pour perte de salaire, 750 $ pour souffrances morales et 862,66 $ d'intérêts.

Broere v. W.P. London and Associates, Ltd., McConvey and Brooks

M^me^ Broere avait été renvoyée peu après son retour au travail, suivant un congé de maternité. Elle alléguait que son renvoi était dû à son état familial et que la naissance de son enfant était un facteur qui y avait contribué.

Il n'y avait cependant pas de doute que son volume d'affaires ayant baissé, la compagnie avait dû procéder à de nombreux licenciements parmi ses commis de bureau. Il était également entendu que le travail de M^me^ Broere était excellent.

M^me^ Broere affirma que l'un des cadres supérieurs de l'entreprise lui avait dit : «...puisque vous avez un enfant, nous supposons que vous partirez avant les autres pour en prendre soin». On lui avait dit que la compagnie cherchait des employés sur lesquels elle pouvait compter à long terme.

La commission d'enquête entendit des témoignages à l'effet que cinq autres commis avaient été renvoyées en même temps que M^me^ Broere. Quatre d'entre elles venaient de retourner au travail après un congé de maternité. L'une des femmes déclara qu'elle avait demandé à un cadre supérieur si le fait qu'elle avait deux enfants avait contribué à son renvoi. Il lui répondit qu'il s'agissait d'un facteur qui avait influé sur la décision de la compagnie.

Reconnaissant que la raison primordiale du renvoi de Mme Broere était une réduction légitime de personnel, la commission jugea que l'un des facteurs dans le choix des employés à licencier était le nombre et l'âge de leurs enfants.

Jugeant qu'il y avait eu discrimination, la commission ordonna à l'intimé de verser à Mme Broere une indemnité pour perte de revenus en raison de son licenciement et 500 $ pour souffrances morales.

Szabo v. Atlas Employees Welland Credit Union

M. Szabo alléguait que l'intimé avait refusé d'étudier sa demande d'emploi comme préposé au crédit parce que son père, William Szabo, travaillait à la Atlas Steel Company, et était membre du comité de supervision de l'intimé. Une politique en matière de personnel, en vigueur depuis plus de 30 ans, empêchait l'intimé d'engager des parents de leurs employés, y compris ceux qui avaient un lien parent-enfant. M. Szabo alléguait la discrimination en matière d'emploi, fondée sur son état familial.

La seule justification possible pour l'intimé est contenue dans l'alinéa 23(d) du code, stipulant que l'employeur peut accorder ou refuser un emploi ou une promotion à une personne qui est le conjoint, l'enfant ou le parent de l'employeur ou d'un employé. L'intimé soutint que cette politique est appliquée par beaucoup d'autres caisses de crédit pour éviter les conflits d'intérêt dans des institutions où le nombre de membres est limité, et lorsque les membres, de par le fait et de par la loi, possèdent et contrôlent ces institutions.

Cependant, la Commission considérait qu'il n'existe pas de justification possible de la discrimination fondée sur l'état familial.

La commission d'enquête tint compte de la nature de l'intimé pour déterminer si William Szabo pouvait être considéré comme l'employeur de son fils Paul ou comme son employé, au sens de la justification stipulée à l'alinéa 23(d) du code.

La commission constata que la Loi sur les credit unions stipulait qu'une caisse populaire devait être constituée en société distincte. Celle-ci ne doit, en aucun cas, être contrôlée par l'entité qui représente ses liens d'association (dans ce cas, Atlas Steel). L'intimé constitue une entité distincte de la compagnie, tant en fait que par la loi.

Par ailleurs, la commission jugea qu'il n'existait aucun fondement juridique selon lequel William Szabo, en tant que membre du comité de supervision, pouvait être décrit comme employeur ou employé de l'intimé.

La commission retint donc que les justifications de l'alinéa 23(d) du code ne s'appliquaient pas à l'intimé et qu'il y avait eu violation du code.

La commission ordonna à l'intimé de cesser toute discrimination en matière d'emploi fondée sur l'état familial. À cet égard, les exceptions citées à l'alinéa 23(d) du code demeuraient applicables pour l'intimé. Toute-

fois, ni les employés de la compagnie Atlas Steel, ni les membres du conseil d'administration de l'intimé, du comité de crédit ou du comité de supervision ne pouvaient être considérés comme employeurs ni employés aux termes de l'alinéa 23(d) du code.

L'intimé dut verser au plaignant la somme de 625 $ pour perte de salaire, 1 137,46 $ pour frais de déplacement, l'intérêt sur cette somme et les frais judiciaires.

BIENS, SERVICES ET INSTALLATIONS

Handicap, sexe, ascendance

The Lanark, Leeds and Grenville County Roman Catholic School Board v. The Ontario Human Rights Commission et al.

La Cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario annula une décision de la commission d'enquête qui avait jugé que le conseil scolaire avait fait preuve de discrimination envers trois élèves, déficients mentaux, en refusant de leur dispenser le programme d'éducation complet à l'école séparée. Le conseil expliqua qu'il n'est pas équipé pour répondre aux besoins de personnes mentalement handicapées et qu'il a donc «renoncé» à dispenser ces services et paie le conseil des écoles publiques pour fournir ces services à ces élèves.

La commission d'enquête jugea que cette pratique était discriminatoire parce qu'elle refusait aux trois enfants une éducation catholique, en raison de leur handicap. Elle jugea aussi que le conseil scolaire n'avait pas fait d'efforts raisonnables pour répondre sans difficultés indues aux besoins des élèves.

Quand il en a appelé de la décision de la commission d'enquête, le conseil scolaire s'est défendu de toute discrimination envers les élèves, en se fondant sur l'article 16 du code. Cet article stipule qu'il n'y a pas manquement au code lorsque les lieux et services ne conviennent pas à la personne en raison de son handicap.

La Cour soutint l'argument de l'intimé et annula le premier jugement de discrimination. Une autre raison à l'appui de la décision de la Cour se fondait sur le fait que la plainte avait été logée à un moment où le conseil scolaire intimé ne pouvait pas, sans décret, inscrire les trois élèves ni se charger de leur éducation.

Pinder v. Argus Seafood and Steak House, Simos

M^me^ Pinder, qui est aveugle, alléguait qu'on lui avait refusé l'entrée du restaurant de l'intimé parce qu'elle était accompagnée d'un chien d'aveugle. Les parties conclurent un accord avant que la commission d'enquête ne se réunisse. Conformément à l'entente, la commission ordonna ce qui suit :

-- les intimés devaient assurer à la Commission, par écrit, qu'ils se conformeraient aux dispositions du code, sans discrimination envers les personnes qui, en raison de cécité ou de troubles visuels, avaient besoin d'un chien;

-- les intimés devaient afficher des résumés du code à un endroit bien en évidence, à la vue du public;

-- les intimés devaient adresser une lettre d'excuses à la plaignante;

-- les intimés et le personnel du restaurant Argus Seafood and Steak House devaient assister à un atelier animé par un représentant de la Commission;

-- les intimés devaient payer à M^me^ Pinder 1 000 $ en dommages-intérêts et pour atteinte à sa dignité, à la suite de l'incident.

Blainey v. The Ontario Hockey Association, the Metropolitan Toronto Hockey League et al.

Une commission d'enquête avait jugé que Justine Blainey avait été traitée injustement et avait été l'objet de discrimination fondée sur le sexe parce qu'elle n'avait pas eu le droit de jouer dans une équipe masculine de hockey, les Canucks d'Etobicoke. Justine, qui avait 13 ans à l'époque, avait été sélectionnée et on lui avait offert de se joindre à l'équipe. L'équipe faisait partie de la MTHL, elle-même membre de l'OHA. Les règlements de cette association stipulaient que les femmes devaient jouer dans des équipes de femmes, sauf si elles étaient âgées de moins de 12 ans et s'il n'existait localement aucune autre ligue de l'Ontario Womens Hockey Association (OWHA) où elles pourraient jouer.

L'article 1 du code stipule le droit de quiconque d'être exempt de discrimination en matière de services, de biens et d'installations, fondée, entre autres raisons, sur le sexe. Toutefois, au moment où Justine avait déposé sa première plainte, les athlètes-amateurs étaient exclus de cette disposition en vertu du paragraphe 19(2) du code.

Justine demanda aux tribunaux de déclarer que le paragraphe 19(2) du code était contraire aux dispositions sur les droits à l'égalité de la Charte canadienne des droits et libertés. La Cour d'appel de l'Ontario soutint cette objection. La Commission poursuivit alors sa cause en la référant à une commission d'enquête.

Depuis, le paragraphe 19(2) du code a été déclaré inconstitutionnel et la commission d'enquête a jugé que dorénavant toute discrimination fondée sur le sexe en matière d'activités sportives est contraire à la loi en Ontario, à moins que lesdites activités puissent être considérées comme un programme spécial d'action positive permis aux termes du code.

La commission soutint que le programme offert par l'OWHA est un programme spécial puisqu'il a pour but d'aider les personnes de sexe féminin, groupe

désavantagé quant aux possibilités de jouer au hockey. Toutefois, ceci ne signifie pas que toutes les joueuses doivent être confinées à des équipes de l'OWHA; elles ont la possibilité de jouer dans une équipe masculine.

Au cours de l'audience, la commission entendit le témoignage d'experts médicaux et d'athlètes qui déclarèrent qu'avant d'atteindre la puberté, une jeune fille normale peut rivaliser avec succès dans les sports de contact, avec des garçons prépubères du même âge. Toutefois, vers l'âge de 14 ou 15 ans, les garçons deviennent plus forts et plus corpulents et en général, dans de tels sports, ils ont l'avantage sur les filles. Il existe cependant des similitudes entre les sexes et certaines femmes-athlètes peuvent, même après la puberté, rivaliser avec des concurrents du sexe masculin.

La commission ordonna qu'on donne à Justine la possibilité d'être sélectionnée par une équipe de son choix et qu'une place lui soit accordée si elle avait les qualités requises.

Il fut ordonné à la MTHL, l'OHA et l'OWHA de ne pas s'opposer au droit de Justine de participer aux compétitions et d'obtenir un placement égal à celui des garçons. Il fut interdit à l'OHA et à la MTHL de restreindre de quelque façon que ce soit la participation des filles au hockey. La commission ordonna également que l'OWHA soit déclarée programme d'action positive, tel que défini par le code, pour permettre à l'organisation d'en limiter l'accès aux membres du sexe féminin.

Tous les bureaux de l'OHA, la MTHL et l'OWHA ouverts au public en Ontario doivent placer des affiches de la Commission ontarienne des droits de la personne affirmant leur politique non discriminatoire.

<u>Rossetti and Lanigan v. Montgomery, Lawless and Leclaire</u>

M^me^ Lanigan et M. Rossetti, Canadiens autochtones, s'étaient vu refuser le service dans un bar d'Ottawa situé dans l'édifice où ils travaillaient comme employés du gouvernement fédéral.

Ils affirmèrent que la serveuse qui avait pris leur commande avait parlé à M. Leclaire, le gérant du bar, avant de commander les verres au barman, M. Lawless. Dans son témoignage, M. Lawless dit que la serveuse lui avait demandé «Que dois-je faire, Reg (Leclaire) ne veut pas que je serve de boissons aux Indiens». Le barman questionna M. Leclaire à cet égard, affirmant qu'il était choqué d'une telle attitude, d'autant plus que M. Rossetti et M^me^ Lanigan avaient toujours été de bons clients. M. Leclaire persista dans son refus. Gêné, le barman informa ces deux personnes qu'il ne pouvait les servir en vertu d'une politique voulant qu'on ne serve pas les autochtones. Il témoigna qu'il avait dû obéir pour ne pas perdre son poste.

Les plaignants et un de leurs collègues s'adressèrent alors à M. Montgomery, propriétaire du bar, qui ne manifesta aucune sympathie. La commission jugea qu'il avait été arrogant et indifférent devant l'éventualité qu'une plainte puisse être logée auprès de la Commission des droits de la personne.

Jugeant qu'il s'agissait de discrimination, la commission ne condamna pas M. Lawless, mais ordonna à M. Leclaire de verser 500 $ d'indemnité à chaque plaignant pour souffrances morales, et elle ordonna à M. Montgomery, responsable en dernier ressort de la politique discriminatoire, de verser la somme de 1 000 $ à chacun des plaignants.

ACTIVITÉS RÉGIONALES
1987-1988

La Commission dispense ses programmes dans sept régions par l'entremise de quinze bureaux de district disséminés dans toute la province. Le chapitre «Statistiques» de ce rapport comporte des tableaux illustrant toutes les plaintes déposées et réglées durant l'exercice.

Au cours de l'exercice, la Commission a pris diverses initiatives et renforcé certains programmes existants afin d'accélérer le processus de règlement des plaintes. L'une des initiatives importantes a été la décision de régler les plaintes dès les étapes préliminaires, en utilisant la procédure de priorité des cas. Cette méthode comporte une intervention en début d'affaire permettant de remédier aux torts subis par l'offensé et d'obtenir un engagement de l'offenseur à prendre les mesures nécessaires pour éliminer tout comportement discriminatoire.

D'autre part, la Commission utilise davantage l'article 33 du code qui permet de procéder à une sélection préliminaire pour éliminer les plaintes non fondées avant qu'elles ne passent par toutes les étapes de la procédure. L'article 33 stipule que la Commission a le droit de refuser de traiter une plainte si elle ne relève pas de sa compétence; si celle-ci est insignifiante, superficielle, vexatoire ou de mauvaise foi; si les faits sur lesquels la plainte est fondée remontent à plus de six mois avant le dépôt de la plainte; ou s'il existe une autre loi plus appropriée pour juger du cas, dans les circonstances.

Parmi les initiatives d'éducation du public et autres mesures de la Section de conciliation et du respect du code figurent les suivantes :

Des directives concernant les plaintes de discrimination en matière de grossesse ont été établies afin que les dispositions du code à cet égard soient appliquées de façon équitable et uniforme dans toute la province. Ces directives seront distribuées aux employeurs, syndicats, groupes de femmes et autres organismes, au cours de l'exercice 1988-1989.

Des séances de consultation et d'éducation ont été organisées avec les locateurs, les propriétaires de logements en copropriété, les directeurs responsables des annonces placées dans les journaux et les organisations pour les droits des locataires, afin de leur faire connaître les récentes modifications apportées au code stipulant que les contrats de location ou d'achat ne doivent plus porter la mention «réservé aux adultes». La Commission a déposé un certain nombre de plaintes contre les locateurs et les propriétaires de logements en copropriété qui ne s'étaient pas conformés à ces dispositions du code. La Commission a pris les mêmes mesures en ce qui concerne la discrimination en matière de logement contre les personnes âgées de 16 et 17 ans qui ne sont pas sous l'autorité parentale.

Une ébauche de politique contre le harcèlement sexuel a été établie par le personnel de la région du Nord, ainsi que des directives permettant à l'employeur de remédier à cette forme de discrimination sur les lieux de travail. Cette ébauche sera mise au point et distribuée aux employeurs, syndicats et autres organismes au cours de l'exercice 1988-1989.

D'autres directives concernant les annonces d'offres d'emploi ont été établies pour les employeurs et les journaux, en conformité avec le paragraphe 22(1) du code. Ce paragraphe stipule que si une offre d'emploi publiée ou affichée classifie ou spécifie, directement ou indirectement, des qualifications reconnues discriminatoires, cette offre porte atteinte au droit à un traitement égal en matière d'emploi.

Région de Toronto-Centre

Cette région a été créée en 1981 en raison du nombre croissant de plaintes que les deux régions administratives (Toronto-Est et Toronto-Ouest) de la Communauté urbaine de Toronto n'étaient plus en mesure de régler efficacement. La région de Toronto-Centre s'étend d'ouest en est, de la rue Keele à la rue Jarvis et l'avenue Bayview, et du centre-ville au nord, jusqu'à Barrie et Burk's Falls. Dans cette région, sont situés les bureaux principaux du gouvernement de l'Ontario et de nombreux syndicats et industries importants ainsi que de grands hôpitaux, des hôtels, des entreprises commerciales et des établissements d'enseignement.

Le nombre de plaintes enregistrées durant l'exercice 1987-1988 s'élève à 275.

Durant l'exercice 1987-1988, la région a vu le nombre de plaintes de discrimination fondée sur un handicap passer à 89. Elles étaient suivies par les plaintes de discrimination fondée sur la race qui s'élevaient à 45.

Par ailleurs, en matière d'éducation du public, le personnel régional a établi des relations de travail et collaboré avec des agences de placement, des syndicats, des établissements d'enseignement et des organismes de services sociaux dans la région de Toronto.

Au cours de l'année, un grand nombre de plaintes ont dépassé le cadre individuel et pris une dimension sociale plus large. On peut citer parmi les sujets traités, les règlements municipaux qui favorisent les logements «réservés aux adultes», les politiques touchant les congés de paternité et d'adoption, l'assurance-maladie couvrant les couples d'homosexuels, le refus de la part d'un organisme de bienfaisance de consacrer des fonds à la prestation de services aux homosexuels, les associations d'enseignants qui séparent les deux sexes et la retraite obligatoire à l'âge de 65 ans.

Région de Toronto-Est

En 1982, les bureaux de la région de Toronto-Est déménageaient du centre-ville à Scarborough, offrant ainsi un meilleur accès aux services de la Commission. Le nombre accru de plaintes et une plus grande participation du public depuis la décentralisation montrent bien que les bureaux répondent aux besoins de la région de Scarborough. Depuis leur ouverture il y a six ans, ces bureaux reçoivent un nombre accru de plaintes provenant de centres situés au-delà de la Communauté urbaine de Toronto.

La région inclut la banlieue est de Toronto et s'étend vers le nord jusqu'au parc Algonquin et Huntsville, et vers l'est jusqu'à Trenton. Sont les plus actives la région de Toronto-Scarborough et les importantes localités d'Ajax, de Whitby et d'Oshawa, où l'industrie automobile est impor-

tante. Le nombre de plaintes a également augmenté ces dernières années dans la région de Peterborough-Lindsay.

La région a enregistré 275 plaintes, soit 15 p. 100 de toutes les plaintes reçues par la Commission au cours de l'exercice. De ce nombre, 103 étaient fondées sur un handicap, 43 sur la race, 54 sur le harcèlement sexuel et sur le sexe, 27 sur l'âge, et le reste, soit 52, était réparti entre toutes les autres causes de discrimination.

Malgré l'augmentation du travail, le personnel a assuré un important programme d'éducation du public dans la Communauté urbaine de Toronto et les principaux centres de la région, tels Oshawa et d'autres centres situés au bord du lac Ontario, et les districts de Peterborough et Lindsay. Dans la plupart de ces centres, la Commission a organisé des conférences, colloques et ateliers dans les écoles avec les grands fabricants, groupes d'employés, associations d'administrateurs de personnel et municipalités. Parmi les programmes éducatifs présentés au cours de l'exercice, il convient de citer une série de séminaires pour les femmes qui désirent retourner au travail, organisés avec la participation de la Main-d'oeuvre du Canada. La région a également préparé, en collaboration avec le Comité des relations communautaires et interraciales de Peterborough, un manuel sur la tenue d'ateliers sur les relations interraciales et multiculturelles. La Commission favorise l'établissement de liens étroits avec ces divers groupes et organismes.

Les bureaux de la Commission dans cette région jouissent de la considération des communautés à la fois diverses et dynamiques qui s'y trouvent, notamment une nombreuse communauté chinoise à Agincourt et d'importantes communautés originaires de l'Inde à Scarborough et Toronto-Est.

Région de Toronto-Ouest

En 1982, les bureaux de cette région ont été déménagés à Mississauga. Toronto-Ouest comprend la région de Peel et une partie de la région de Halton jusqu'à Oakville, au sud et à l'ouest. Elle s'étend vers le nord, jusqu'à la région de Nottawasaga Bay.

La région de Toronto-Ouest est fortement axée sur l'industrie manufacturière et connaît un essor industriel et une croissance démographique rapides. Elle dessert environ un million d'habitants. En outre, la Communauté urbaine de Toronto a reçu 838 plaintes au cours de l'exercice, soit près de la moitié des plaintes déposées dans toute la province.

Les plaintes de discrimination fondée sur un handicap s'élevaient à 116. Celles fondées sur le sexe s'élevaient à 66. Le nombre de plaintes déposées s'élevait à 288, soit 16,5 p. 100 du total. Il s'agit là d'un nombre beaucoup plus élevé que dans toute autre région.

Une plainte concernant l'obligation pour l'employeur de faire des efforts raisonnables pour répondre aux besoins d'employés handicapés est actuellement étudiée par une commission d'enquête. Une autre plainte, traitant des obligations religieuses des employés et de ce que pourrait offrir l'employeur, est actuellement en cours.

Dans le cadre des programmes touchant l'éducation du public et les consultations, la région a participé à un grand nombre d'activités avec les établissements d'enseignement, les associations d'administrateurs de personnel, les organismes communautaires, les cadres supérieurs et les employeurs. Elle a surtout cherché à réduire le nombre de dossiers, le nombre de plaintes provenant de cette région très industrialisée ayant augmenté considérablement ces dernières années.

Le règlement de nombreuses plaintes se rattachait à l'action positive et deux résolutions ont eu pour résultat que les entreprises intimées nomment un médiateur et un comité des droits de la personne pour éliminer la discrimination sur les lieux de travail.

Région de l'Est

La région de l'Est est située à l'est de Trenton et s'étend, en direction du nord, du lac Ontario et du fleuve Saint-Laurent jusqu'à la frontière du Québec. La région comprend la vallée de l'Outaouais, du sud de Deep River jusqu'à Hawkesbury. Son bureau principal se trouve à Ottawa et son bureau de district est situé à Kingston.

La région de l'Est est située au coeur d'un district bilingue. Les régions rurales, comme les centres urbains, sont maintenant sensibilisées aux droits de la personne et un nombre accru de francophones unilingues exercent les droits qui leur sont reconnus par le code.

La plus forte concentration de population se trouve dans la municipalité régionale d'Ottawa-Carleton qui compte presque un demi-million d'habitants. Le type des plaintes déposées reflète la diversité de la main-d'oeuvre. Ottawa, capitale nationale du Canada, compte un groupe important et diversifié de professionnels travaillant dans des organismes gouvernementaux et non gouvernementaux ainsi que dans les corps diplomatiques et les établissements d'enseignement supérieur. La région comporte également de nombreuses industries de services (consultation, haute technologie, tourisme). La région de Kingston et la vallée de la voie maritime sont plus industrialisées, et un certain nombre d'usines de moyenne importance et de petites entreprises y exercent leurs activités.

Le volume des plaintes est allé en augmentant depuis l'établissement de cette région en 1978. Au cours des quatre dernières années, le nombre de plaintes a augmenté de 122 p. 100.

Deux cent une plaintes, soit 11 p. 100 de toutes les plaintes, ont été déposées dans cette région au cours de l'exercice 1987-1988. Les plaintes de discrimination fondée sur un handicap ou sur le sexe constituaient les deux plus importantes catégories, soit 78 et 30 respectivement pour cette région, suivies par les plaintes de discrimination fondée sur le harcèlement sexuel.

L'un des cas réglés par la commission d'enquête impliquait un membre de l'Église adventiste du 7e jour, qui avait été renvoyé parce qu'il refusait de se présenter au travail le samedi, qui est pour lui la journée du sabbat. Les négociations avant l'audience aboutirent à la réintégration de l'employé à temps plein, avec congé le samedi; tous ses droits et son ancienneté lui furent reconnus et il reçut une indemnité de 25 000 $.

Dans le cadre du programme d'éducation du public, la région a coparrainé la Journée des droits de la personne, le 10 décembre, avec la Commission canadienne des droits de la personne et la Commission québécoise des droits de la personne. Ce projet de collaboration avait été mis sur pied en 1986 et l'on s'attend à ce que les trois commissions organisent conjointement d'autres projets et séminaires sur des sujets d'intérêt commun.

Région du Nord

La région du Nord compte cinq bureaux : un bureau régional à Sudbury et quatre bureaux de district à Kenora, Thunder Bay, Sault Ste. Marie et Timmins.

Cette région comprend 85 p. 100 du territoire de la province et 10 p. 100 seulement de sa population. C'est pourquoi le personnel régional et les commissaires poursuivent leurs efforts pour étendre leurs programmes aux collectivités qui n'ont pas directement accès aux services offerts par les cinq bureaux régionaux. De plus, un service téléphonique sans frais est offert aux résidents du Nord de l'Ontario. Le nombre de plaintes déposées dans cette région s'élevait à 205, soit 11 p. 100 du total. Les plaintes de discrimination fondée sur un handicap, qui se chiffraient à 78, étaient les plus nombreuses.

La région du Nord s'étend de l'est à l'ouest, de Mattawa à la frontière du Manitoba, et du sud au nord, de Parry Sound à la Baie d'Hudson. Elle compte 800 000 habitants dont 80 000, soit 10 p. 100, sont des autochtones. Quatre-vingt pour cent des plaintes de discrimination fondée sur la race et la couleur émanent des autochtones. Par ailleurs, 30 p. 100 des résidents sont francophones. Les services sont offerts en français et en anglais, ainsi qu'en Ojibway et Mohawk.

La région du Nord est une région d'industries basées sur les ressources, mais possède très peu d'usines ou d'industries secondaires pour soutenir les industries primaires. Tout changement dans la demande peut donc anéantir complètement une industrie et créer un sérieux problème de chômage. C'est d'ailleurs ce qui est arrivé à Elliot Lake : quand la demande en uranium a cessé au début des années 1960, la communauté s'est éteinte pour renaître vers le milieu des années 1970 quand la demande d'uranium a repris.

En plus d'intensifier ses programmes, la région a étendu ses services de consultation et d'éducation du public. Au cours de l'exercice, le responsable des droits de la personne à Timmins a mis sur pied un programme de relations interculturelles, qu'il a présenté aux membres des Forces policières de Timmins. Le personnel de la région a également participé à une conférence sur les relations communautaires et interraciales, parrainée par la Direction générale des rapports entre les races dans le Nord-Ouest de l'Ontario.

Le directeur régional a participé à une téléconférence à l'échelle de la province sur les droits des personnes handicapées, parrainée par le Centre d'aide et de défense juridique pour les handicapés.

Région du Sud-Ouest

La région du Sud-Ouest comprend un certain nombre de centres urbains à vocation industrielle ou commerciale desservant la région agricole avoisinante. Cette région comprend aussi huit réserves autochtones. L'économie y est donc diversifiée : des trois grands fabricants d'automobiles à Windsor aux importants secteurs commerciaux et grandes entreprises, sans oublier les usines de fabrication de pièces d'automobile à London et Kitchener, et l'agriculture.

Les programmes de la Commission sont dispensés par les bureaux de district de Windsor, London et Kitchener, et par le bureau régional situé à London. La région comprend Simcoe et Brantford, et s'étend vers l'est jusqu'à Guelph pour continuer en suivant la route 6 jusqu'à Owen Sound et la péninsule Bruce.

Les centres les plus importants s'adaptent lentement à l'évolution de la population et aux minorités raciales qui viennent se joindre à la main-d'oeuvre locale. En outre, les femmes sont de plus en plus présentes sur le marché du travail. Deux cent trente et une plaintes ont été déposées dans la région au cours de l'exercice 1987-1988, soit 13 p. 100 du total. Les plaintes de discrimination fondée sur un handicap et le sexe, 92 et 38 respectivement, étaient les plus nombreuses.

Au cours de l'exercice et dans le cadre de ses activités d'éducation du public, la région a participé à une conférence sur l'équité d'emploi, à London, parrainée par la Direction générale des rapports entre les races. Environ 100 personnes ressources ont reçu des cours de formation sur les moyens de remédier à la discrimination systémique. Le directeur régional faisait partie du comité de planification de la conférence et il présidait la séance sur la collecte des données.

Région de Hamilton-Niagara

La région de Hamilton-Niagara a été constituée en 1984. Le nombre croissant de programmes touchant les droits de la personne dans l'ancien territoire de la région du Sud-Ouest ne permettait plus à la Commission d'y répondre adéquatement.

Le bureau régional se trouve à Hamilton et il existe un bureau de district à St. Catharines. La région comprend le territoire du «Golden Horseshoe» et du grand Hamilton, y compris Burlington, Simcoe et Port Dover. La région possède de nombreuses industries et un riche secteur agricole. Le nombre de plaintes déposées au cours de l'exercice s'élève à 287, soit 16,5 p. 100 de toutes les plaintes déposées dans l'ensemble de la province.

Au cours de l'exercice, les plaintes de discrimination fondée sur un handicap sont passées de 39 au cours de l'exercice précédent à 150 en 1987-1988.

Le personnel de la région a organisé un certain nombre d'ateliers et d'autres projets touchant l'égalité des chances d'emploi, auxquels partici-

paient des cadres supérieurs, des associations d'administrateurs de personnel et des agents de relations industrielles.

Plusieurs initiatives importantes en matière d'équité d'emploi ont servi à régler certains cas : un grand fabricant et une commission des transports en commun ont convenu de fixer des objectifs numériques pour l'emploi des femmes; un conseil scolaire et une municipalité régionale ont fait appel à la Commission pour les aider à créer un programme d'action positive pour les femmes et les membres des minorités raciales.

STATISTIQUES, 1987/88

Repartition des plaintes

Tableaux		Page
1	Par région et motif de discrimination	63
2	Par motif de discrimination et domaine	64
3	Par type d'infirmité	65

Affaires classees

4	Par type règlement et motif de discrimination	66
5	Plaintes réglées, par motif de discrimination	67
6	Par type de règlement, motif de discrimination et domaine	68
7	Selon le type de règlement, le sexe du plaignant et le motif de discrimination	69
8	Par type de règlement et motif de discrimination en matière d'emploi	70
9	Par type d'emploi et motif de discrimination	71
10	Par secteur industriel et motif de discrimination	72

Autres tableaux

11	Commission d'enquête	73
12	Demandes de renseignements, observance spontanée de la loi et éducation du public	73

Pour de plus amples statistiques, veuillez contacter la Commission.

TABLEAU 1 - Répartition des plaintes par région et motif de discrimination, 1987/88

Motif: / Région:	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Age	Etat matrimonial	Etat familial	Infirmité	Etat d'assisté social (logement seulement)	Existence d'un casier judiciaire	Représailles	Violation du règlement intervenu	Aucun motif	**Total**	Pourcentage (%) de l'ensemble
Est	14	8	5	30	18	4	15	11	11	78	6	0	1	0	0	**201**	11%
Hamilton-Niagara	21	3	-	33	20	3	15	13	21	150	6	0	2	0	0	**287**	16%
Nord	24	10	3	32	14	3	12	12	11	78	4	0	0	0	2	**205**	11%
Sud-Ouest	18	9	2	38	25	1	24	6	12	92	2	1	1	0	0	**231**	13%
U.P.H.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	0	0	0	0	0	**24**	1%
Toronto-Centre	45	15	11	32	22	6	27	8	12	89	4	0	3	0	1	**275**	15%
Toronto-Est	43	7	3	36	18	3	27	10	23	103	1	0	1	0	0	**275**	15%
Toronto-Ouest	59	7	2	37	29	0	15	5	10	116	3	0	5	0	0	**288**	16%
Total (%)	224 13%	59 3%	26 1%	238 14%	146 8%	20 1%	135 8%	65 4%	100 6%	730 41%	26 1%	1 -	13 1%	0 -	3 -	**1786** 100%	100%

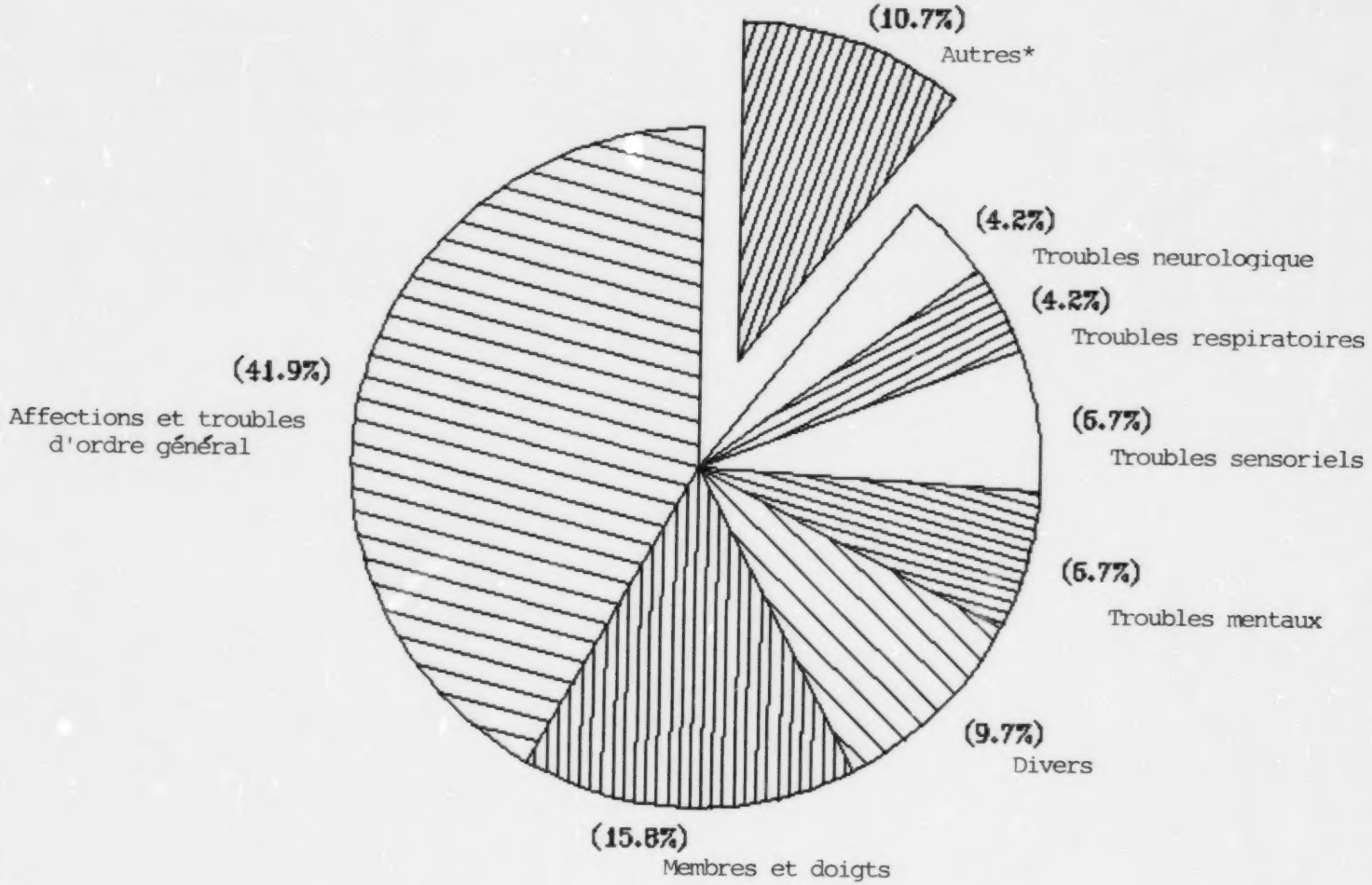
TABLEAU 2 - Répartition des plaintes par motif de discrimination et domaine

Motif : / Domaine :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Age	Etat matrimonial	Etat familial	Infirmité	Etat d'assisté social (logement seulement)	Existence d'un casier judiciaire (emploi seulement)	Représailles ou violation du règlement intervenu	Aucun motif (art. 33)	**Total**	Pourcentage
Services	37	9	6	15	-	10	8	10	4	66	1	-	-	1	**167**	9
Logement	21	3	-	14	2	-	15	16	72	5	22	-	-	-	**170**	10
Contrats	3	1	-	-	-	-	1	3	-	1	-	-	-	-	**9**	1
Emploi	158	44	20	206	144	9	111	36	24	654	3	1	-	2	**1412**	79
Associations professionnelles	5	2	-	3	-	1	-	-	-	4	-	-	-	-	**15**	1
Représailles	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	13	-	**13**	1
Violation du règlement intervenu	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**0**	-
Total	**224**	**59**	**26**	**238**	**146**	**20**	**135**	**65**	**100**	**730**	**26**	**1**	**13**	**3**	**1786**	100
Pourcentage	13	3	1	14	8	1	8	4	6	41	1	-	1	-	100	
Plaintes fondées sur les nouvelles dispositions du code :																
Discrimination indirecte	6	1	-	5	-	-	-	2	2	2	-	-	-	-	**18**	23
Discrimination fondée sur l'association	6	-	-	3	1	-	-	2	1	-	-	1	-	-	**14**	20
Intention d'enfreindre un droit	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	**3**	2
Publicité	1	-	2	-	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	**6**	6
Demandes d'emploi	-	1	2	1	-	-	15	3	1	4	-	-	-	-	**27**	49
Total	13	2	4	11	1	-	17	9	4	6	-	1	-	-	**68**	100

TABLEAU 3

RÉPARTITION DES PLAINTES

PAR TYPE D'INFIRMITÉ, 1987/88



* Troubles cardiovasculaires, troubles neuromusculaires, Difficultés d'apprentissage, Déficience mentale, Loi sur les accidents du travail.

TABLEAU 4

RÉPARTITION DES PLAINTES PAR TYPE DE RÈGLEMENT ET MOTIF DE DISCRIMINATION

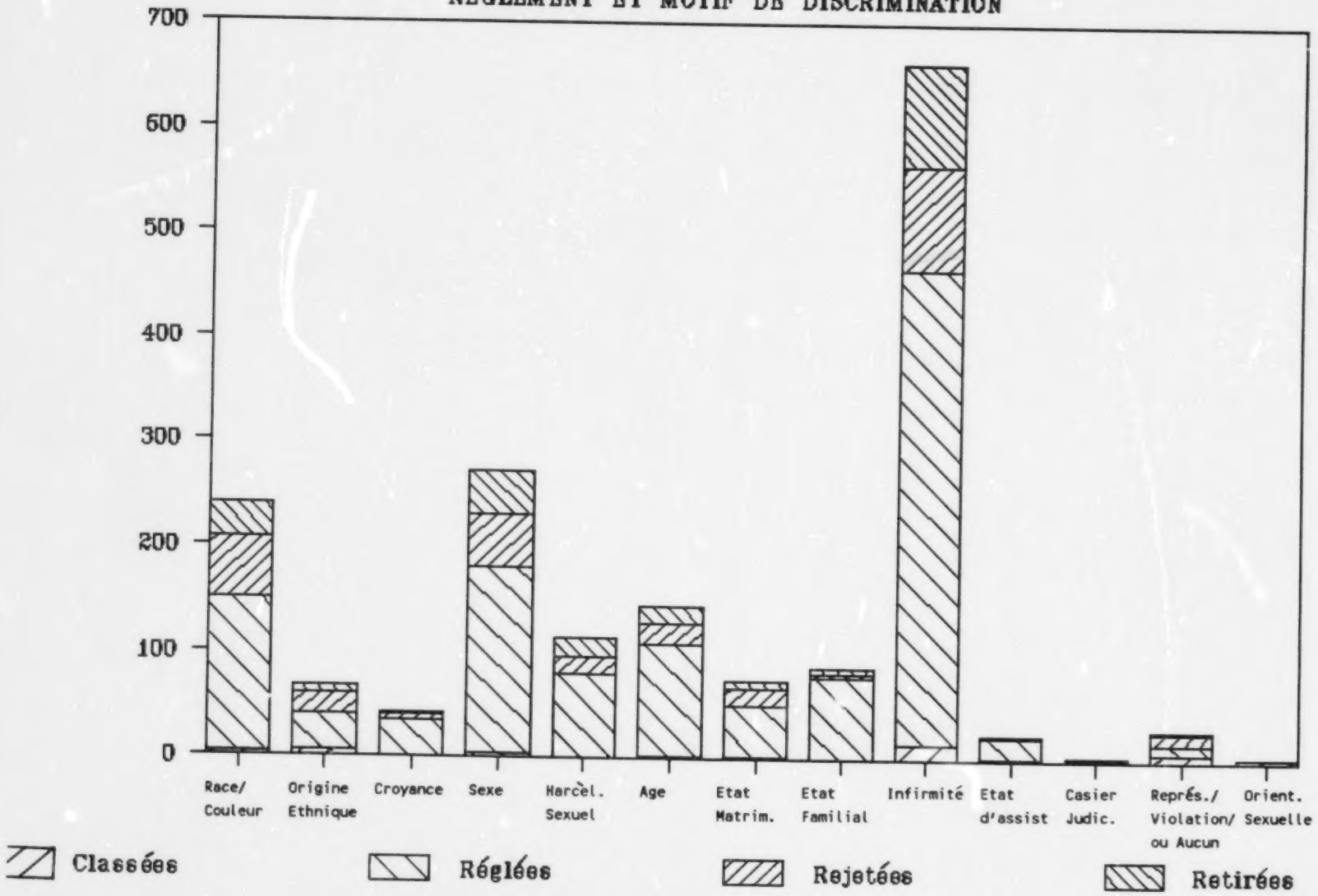


TABLEAU 5 - Répartition des plaintes réglées par motif de discrimination

Motif : / Règlement :	Dommages-intérêts	Nombre de plaignants indemnisés	Offre immédiate d'un emploi ou d'une installation	Offre ultérieure d'un emploi ou d'une installation	Programme d'action positive	Colloques pour le personnel de défendeur	Révision des pratiques, méthodes et documents	Lettre de références ou correction des références	Lettre d'excuses adressée au plaignant	Déclaration écrite de politique de non-discrimination
Race ou couleur	$246,988	43	28	3	3	9	30	17	24	55
Origine ethnique	33,583	3	4	3	-	1	5	1	3	4
Croyance	108,850	8	11	-	-	2	15	4	2	4
Sexe et grossesse	95,336	51	32	6	5	2	30	20	12	51
Harcèlement sexuel	110,883	44	4	1	-	7	24	9	17	47
Orientation sexuelle	200	1	-	-	-	-	2	-	-	2
Age	47,257	21	19	-	2	2	34	4	8	31
Etat matrimonial	105,443	9	15	1	-	-	11	4	4	8
Etat familial	9,500	9	26	11	-	1	22	1	7	18
Infirmité	543,965	166	118	21	2	10	51	42	30	133
Etat d'assisté social	1,455	2	5	2	-	1	4	-	1	4
Existence d'un casier judiciaire	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-
Représsailles/violation/aucun motif	40,312	8	4	-	-	1	1	2	4	5
Total	**$1,363,772**	**365**	**268**	**48**	**12**	**36**	**230**	**104**	**112**	**362**

TABLEAU 6 – Répartition des plaintes par type de règlement, motif de discrimination et domaine

Type de règlement : / Motif :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Age	Etat matrimonial	Etat familial	Infirmité	Etat d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles violation du règlement intervenu ou aucun motif	Total	Pourcentage
EMPLOI															
Plaintes réglées	101	24	29	150	81	3	84	20	10	404	–	2	–	908	66
Plaintes rejetées/classées	45	17	3	45	18	–	22	13	2	101	2	3	2	273	20
Plaintes retirées	20	4	2	39	18	–	13	3	2	93	–	–	–	194	14
Total partiel	166	45	34	234	117	3	119	36	14	598	2	5	2	1375	100
LOGEMENT															
Plaintes réglées	15	4	1	7	–	–	13	15	59	5	20	–	–	139	87
Plaintes rejetées/classées	3	1	–	1	–	–	1	4	1	1	1	–	–	13	8
Plaintes retirées	4	–	–	–	–	–	–	1	2	–	–	–	–	7	4
Total partiel	22	5	1	8	–	–	14	20	62	6	21	–	–	159	100
SERVICES															
Plaintes réglées	23	6	4	12	–	2	6	12	8	43	–	–	–	116	67
Plaintes rejetées/classées	11	6	2	7	–	–	1	2	2	9	1	–	2	43	25
Plaintes retirées	4	1	–	2	–	–	2	1	–	5	–	–	–	15	9
Total partiel	38	13	6	21	–	2	9	15	10	57	1	–	2	174	100
CONTRATS, ASSOCIATIONS PROFESSIONNELLES, REPRESAILLES, VIOLATION DU REGLEMENT INTERVENU															
Plaintes réglées	5	–	–	5	–	–	1	1	–	2	–	–	10	24	43
Plaintes rejetées/classées	5	3	1	1	–	–	–	1	–	2	–	–	13	26	46
Plaintes retirées	2	1	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	2	6	11
Total partiel	12	4	1	6	–	–	1	3	–	4	–	–	25	56	100

TABLEAU 7 - Répartition des plaintes selon le type de règlement, le sexe du plaignant et le motif de discrimination

Hommes					Femmes			
Plaintes retirées Nombre %	Plaintes rejetées Nombre %	Plaintes réglées Nombre %	Total		Total	Plaintes réglées Nombre %	Plaintes rejetées Nombre %	Plaintes retirées Nombre %
83 (55)	50 (33)	19 (31)	152	Race	95	63 (66)	20 (21)	12 (13)
17 (40)	20 (48)	5 (12)	42	Origine ethnique	24	16 (67)	7 (29)	1 (4)
21 (88)	2 (8)	1 (4)	24	Croyance	17	13 (76)	4 (24)	- (0)
29 (56)	17 (33)	6 (12)	52	Sexe et grossesse	211	138 (65)	38 (18)	35 (17)
1 (17)	3 (50)	2 (33)	6	Harcèlement sexuel	108	78 (72)	14 (13)	16 (15)
49 (60)	18 (22)	14 (17)	81	Age	53	47 (89)	5 (9)	2 (2)
16 (67)	7 (29)	1 (4)	24	Etat matrimonial	50	32 (64)	13 (26)	5 (10)
21 (84)	3 (12)	1 (4)	25	Etat familial	59	54 (92)	2 (3)	3 (5)
228 (62)	84 (23)	54 (15)	366	Infirmité	289	216 (75)	29 (10)	44 (15)
6 (67)	3 (33)	- (0)	9	Etat d'assisté social	15	14 (93)	1 (7)	- (0)
- -	3(100)	- (0)	3	Existence d'un casier judiciaire	2	2(100)	- (0)	- (0)
5 (31)	9 (56)	2 (13)	16	Divers*	5	3 (60)	2 (40)	- (0)
476 -	**219 -**	**105 -**	**800**	**Total**	**928**	**676 -**	**135 -**	**117 -**
60% -	27% -	13% -	100%	Pourcentage	100%	73% -	15% -	13% -

* Orientation sexuelle, représailles, violation du règlement intervenu, aucun motif (article 33).

TABLEAU 8 – Répartition des plaintes par type de règlement et motif de discrimination en matière d'emploi

Motif : / Type de règlement :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Orientation sexuelle	Age	Etat matrimonial	Etat familial	Infirmité	Etat d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Violation du règlement intervenu ou aucun motif	**Total**	Pourcentage du total partiel
RECRUTEMENT ET EMBAUCHAGE														
Plaintes réglées	13	7	8	46	–	46	10	3	56	–	–	–	189	69
Plaintes rejetées/classées	9	7	1	6	–	3	2	–	24	–	1	1	54	20
Plaintes retirées	4	1	1	6	–	6	1	2	8	–	1	1	29	11
Total partiel	**26**	**15**	**10**	**58**	**–**	**55**	**13**	**5**	**88**	**–**	**1**	**1**	**272**	100
Pourcentage	16	33	29	25	–	46	36	36	15	–	20	50	22	
CESSATION D'EMPLOI														
Plaintes réglées	50	10	8	79	2	22	7	6	301	–	1	–	486	66
Plaintes rejetées/classées	23	5	2	16	–	11	11	1	65	1	1	1	137	19
Plaintes retirées	12	3	–	20	–	4	–	–	71	–	–	–	110	15
Total partiel	**85**	**18**	**10**	**115**	**2**	**37**	**18**	**7**	**437**	**1**	**2**	**1**	**733**	100
Pourcentage	51	40	29	49	67	31	50	50	73	50	40	50	58	
EN COURS D'EMPLOI														
Plaintes réglées	38	7	13	25	1	16	3	1	47	–	1	–	157	60
Plaintes rejetées/classées	13	5	–	23	–	8	–	1	12	1	1	–	64	25
Plaintes retirées	4	–	1	13	–	3	2	–	14	–	–	–	37	15
Total partiel	**55**	**12**	**14**	**61**	**1**	**27**	**5**	**2**	**73**	**1**	**2**	**–**	**253**	100
Pourcentage	33	27	41	26	33	23	14	14	12	50	40	–	20	
Total	**166**	**45**	**34**	**234**	**3**	**119**	**36**	**14**	**598**	**2**	**5**	**2**	**1258**	100
Pourcentage	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100		

TABLEAU 9 – Répartition des plaintes classées, par type d'emploi et motif de discrimination

Type d'emploi : / Motif :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Age	Etat matrimonial	Etat familial	Infirmité	Etat d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Représailles ou violation du règlement intervenu ou aucun motif	**Total**	Pourcentage du total
Professions libérales, gestion, technique (avocats, techniciens, cadres, enseignants, inspecteurs, infirmiers, etc.)	30	14	5	42	16	–	20	6	1	66	–	1	2	**203**	15
Ventes (représentants commerciaux, responsables des achats, commis, etc.)	9	2	4	40	18	–	19	2	1	55	–	1	–	**151**	11
Travail de bureau (dactylos, commis au classement ou aux écritures, réceptionnistes, perforateurs, etc.)	24	5	5	53	31	–	18	7	2	65	1	–	–	**211**	15
Artisans et contremaîtres (plombiers, boulangers, coiffeurs, chefs d'équipe, mécaniciens, etc.)	18	7	2	14	5	–	9	1	–	51	–	–	–	**107**	8
Opérateurs (opérateurs de presse à découper, de tour, de machines, conducteurs de grue, soudeurs, etc.)	12	3	2	4	1	–	7	–	4	78	–	–	–	**111**	8
Services (serveurs et serveuses, aides ménagères, gardiens de sécurité, surintendants d'immeubles, etc.)	25	8	9	40	28	2	14	4	1	88	–	1	–	**220**	16
Travail général (conducteurs, expéditionnaires, nettoyeurs, ouvriers de chaînes de montage, manoeuvres, etc.)	48	6	7	41	18	1	32	16	5	195	1	2	–	**372**	27
Total	**166**	**45**	**34**	**234**	**117**	**3**	**119**	**36**	**14**	**598**	**2**	**5**	**2**	**1375**	**100**

TABLEAU 10 – Répartition des plaintes classées, par secteur industriel et motif de discrimination

Secteur industriel : / Motif :	Race ou couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Age	Etat matrimonial	Etat familial	Infirmité	Etat d'assisté social	Existence d'un casier judiciaire	Aucun motif (art. 33)	**Total**	Pourcentage du total
Richesses naturelles	**1**	–	–	**2**	–	–	**3**	**2**	–	**30**	–	–	–	**38**	**2**
Secteur manufacturier															
Métaux, pièces, machines	14	2	–	6	–	–	12	–	1	64	–	–	2	101	
Aliments, tabac	7	–	–	7	2	–	8	8	2	23	2	1	1	61	
Bois, ameublement, papier	4	1	–	2	1	–	–	1	2	16	–	–	1	28	
Automobile, aéronautique	6	1	1	7	2	–	2	1	–	28	–	–	1	49	
Appareils électriques	3	1	2	9	4	–	6	–	1	20	–	–	2	48	
Autres	22	5	1	33	10	–	11	4	1	81	–	–	5	173	
Total partiel	**56**	**10**	**4**	**64**	**19**	–	**39**	**14**	**7**	**232**	**2**	**1**	**12**	**460**	26
Construction	**2**	**1**	–	**4**	**3**	–	–	**1**	**1**	**12**	–	–	–	**24**	1
Transport, communications, services publics	**8**	**3**	**6**	**9**	**1**	–	**7**	**2**	–	**21**	–	**1**	–	**58**	3
Vente au détail	**27**	**3**	**6**	**39**	**21**	**2**	**27**	**8**	**4**	**95**	–	**2**	**1**	**235**	13
Finance, assurance, immobilier	**23**	**6**	**1**	**21**	**12**	–	**19**	**27**	**59**	**34**	**21**	–	**1**	**224**	13
Services communautaires, d'affaires et personnels															
Écoles, collèges et universités	8	6	4	9	1	–	7	1	2	13	–	–	3	54	
Hôpitaux et médecins	25	7	4	14	6	–	5	3	1	33	–	–	3	101	
Agences de placement	–	–	1	6	–	–	1	–	–	4	–	–	–	12	
Hôtels et restaurants	28	4	5	37	23	2	9	1	4	55	–	–	2	170	
Services du bâtiment	10	2	3	9	7	–	4	1	–	33	–	–	1	70	
Autres	28	18	5	45	15	1	8	6	4	48	1	–	3	182	
Total partiel	**99**	**37**	**22**	**120**	**52**	**3**	**34**	**12**	**11**	**186**	**1**	–	**12**	**589**	33
Administration publique	**23**	**6**	**4**	**10**	**6**	–	**14**	**8**	**4**	**50**	–	**1**	**3**	**129**	7
Non précisé et sans objet	–	1	–	3	–	–	1	–	–	2	–	–	–	7	
Total	**239**	**67**	**43**	**272**	**114**	**5**	**144**	**74**	**86**	**662**	**24**	**5**	**29**	**1764**	100

TABLEAU 11 - Commissions d'enquête, 1987/88 (1986/87)

	1987/88	1986/87
Commissions nommées	26	70
Audiences tenues:	46	35
Règlements intervenus avant l'audience	23	6
Décisions favorables au plaignant	18	24
Décisions favorables a l'intimé	5	5
Décisions en appel	5	16

TABLEAU 12 - Demandes de renseignements, observance spontanée de la loi et éducation du public, 1987/88 (1986/87)

Section du respect de la loi	1987/88	1986/87
Demandes de renseignements	56,791	50,579
Recommandations	16,812	16,427
Règlements officieux	74	68
Révision de formules de demande d'emploi	798	562
Révision d'annonces	254	167
Exemptions	128	84
Activités d'éducation du public	420	499
Publications distribuées	230,892	255,115

COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
au 31 mars 1988

Bureau du commissaire en chef

Douglas, Reata
Justason, Barbara
Silberman, Toni
Wacyk, Tanja

Section juridique

Davis, Lillian
Falkner, Judith
* Hoobin, D'Arcy
Lazor, Yan
Wilson, Chris
* Winter, John

Bureau principal

Armstrong, Jill
Beange, Carolynn
* Brophy, Brian
Choudhury, Nisha
Jim, Serena
McKee, Anne
* Reynolds, Jessica
Yatco, Jose

Section de la conciliation et du respect du code

Hurley, Helen
Nakamura, Mark
Sequeira, Vera
Stratton, Jim
Svegzda, Laima

Unité pour les personnes handicapées

* Binstock, Rob
* Gulamhussein, Zarina
Mahoney, Owen
Morris, Greg
Ramanujam, Sita
Ruiter, Fred
Singh, Vidya
* Yale, Michael

Est de l'Ontario

* Chan, Lucienne
Cotton, W. Murray
* Delph, Esther
* Hershorn, Barbara
Kalimootoo, Roxanne
Legault, Thérèse
Maillet, René
Polley, Joe
Richard, Maurice

Hamilton-Niagara

Cargill-Sim, Fiona
* Ferrer, Tony
Firth, Dana
Jostman, Susan
McSween, Selwyn
* Parr, Steve
Strojin, Anny
Witter, Merv

Toronto-Est

Caffrey, Colm
Della Vella, Rick
Edwards, Neil
Fiddes, Judy
* Hasan, Zahra
Horsford, Jocelyn
Ioi, Rod
Kerna, Gloria
Lloyd, Eva
Masellis, Vicki
Morrison, Glen
Palacio, Roger
Phillips, Lolita
Seales, Robert

Nord de l'Ontario

Buffington, Margaret
* Daybutch, Gloria
Fratesi, Debra
Lapalme, Gilles
Mitchell, Irène
Ryan, Lori
St.Onge, Jo-Anne
* Serpell, Frances
Welch, Dan

Sud-Ouest de l'Ontario

Barnes, Dorothy
Blackwood, Calvin
Burns, Walter
Carrick, Anne
Dahlin, Anita
Harrington, Rick
Koushik, Aruna
Schiller, David

Toronto-Centre

Ackroyd, Lynda
Balter, Israel
Davidson, Marcia
Della-Nebbia, Nancy
Felix, Victoria
* Gaspar, Fern
* Holt, Silvilyn
Johnson, Beverley
Lawrence, Greg
Mullings, Paulette
Nebout, Maggie
Obermuller, Dianne
Speranzini, Gary
Stern, Doris
Williams, Ashworth

Toronto-Ouest

Benaglia, Maggie
Buchok, Paula
Chapman, Shirley
Cooper, Connie
Fox, Anita
Frank, Diane
Hajsaniuk, Drew
Kaczmarski, Joan
McKenzie, Wes
Marcuz, Vic
* Samuels, Mary
Sibblies, Geanine
Soondarsingh, Vijay
* Whiteside, Anne

* Personnel contractuel ou en détachement

BUREAUX DE LA COMMISSION

Bureau principal

400, avenue University
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 965-6841

Bureaux auxiliaires

Hamilton
119, rue King ouest
L8N 3Z9
(416) 521-7738

Kenora
808, rue Robertson
P9N 1X9
(807) 468-3128

Kingston
1055, rue Princess
K7L 1H3
(613) 547-3414

Kitchener
824, rue King ouest
N2G 1G1
(519) 744-8101

London
205, rue Oxford est
N6A 5G6
(519) 439-3231

Ottawa
2197, promenade Riverside
K1H 7X3
(613) 523-7530

Sault Ste. Marie
390, rue Bay
P6A 1X2
(705) 949-3331

St. Catharines
205, rue King
L2R 3J5
(416) 682-7261

Sudbury
199, rue Larch
P3E 5P9
(705) 675-4455

Thunder Bay
435, rue James sud
P7E 6E3
(807) 475-1693

Timmins
273, 3e avenue
P4N 1E2
(705) 267-6231

Toronto-Centre
400, avenue University
Toronto, M7A 1T7
(416) 965-6841

Toronto-Est
2500, avenue Lawrence est
Scarborough M1P 2R7
(416) 750-3575

Toronto-Ouest
2, Robert Speck Parkway
Mississauga L4Z 1H8
(416) 273-7811

Windsor
500, avenue Ouellette
N9A 1B3
(519) 256-8278